



**ANALISIS PELATIHAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

ASA MULENDA
NPM. 1815310136

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS PELATIHAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK CABANG MEDAN

NAMA : ASA MULENDA
N.P.M : 1815310136
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 07 Mei 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Assoc. Prof. Dr Sri Rahayu, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Abdi Setiawan, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Asa Mulenda
NPM : 1815310136
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pelatihan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Mei 2024



Asa Mulenda
NPM. 1815310136

SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Asa Mulenda
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 06 Oktober 1999
NPM : 1815310136
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Karya Gg. Kartini

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2024
Yang membuat pernyataan



Asa Mulenda
NPM. 1815310136

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan, tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerjakaryawan. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif, populasi adalah karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 54 karyawan dan pengambilan sampel dengan sampel jenuh sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 54responden. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data terdiri dari studi pustaka dan, survei. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $6,661 > 1,673$ pada sig. $0,000 < 0,05$), kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1,402 < 1,673$ pada sig. $0,167 > 0,05$), lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $1,800 > 1,673$ pada sig. $0,078 > 0,05$). Secara simultan, pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan (nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $26,963 > 2,79$ pada sig. $0,000 < 0,05$). Terdapat korelasi yang kuat antara pelatihan, K3 dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh pelatihan, K3 dan lingkungan kerja sebesar 59,5% dan sisanya 40,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti kompensasi, insentif, pengembangan karier, promosi dan sebagainya

Kata kunci: Pelatihan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Medan Branch, the aim of the study was to analyzed training, occupational health and safety and work environment partially and simultaneously on employee productivity. This research used associative research, the population consisted of 54 employees who worked in the company and the sampling was saturated so that the total sample size was 54 respondents. Data sources consist of primary data and secondary data, data collection techniques consist of literature studies and surveys. The data analysis technique uses multiple linear regression tests, classical assumptions and hypothesis testing. The results of the research show that training partially has a significant effect on employee work productivity ($t_{count} > t_{table}$ value, $6.661 > 2,009$ at sig. $0.000 < 0.05$), occupational health and safety does not have a significant effect on employee work productivity ($t_{count} < t_{table}$ value, $1.402 < 2,009$ at sig. $0.167 > 0.05$), the work environment has an influence but is not significant on employee work productivity ($t_{count} > t_{table}$ value, $1.800 > 2,009$ at sig. $0.078 > 0.05$). Simultaneously, training, occupational health and safety and the work environment together have significant effect on employee work productivity at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Medan Branch (F_{count} value $> F_{table}$, $26.963 > 2.79$ at sig. $0.000 < 0.05$). There is a strong correlation between training, K3 and the work environment and employee work productivity. Employee work productivity in the company can be explained by training, K3 and work environment by 59.5% and the remaining 40.5% can be explained by other variables that were not studied, such as compensation, incentives, career development, promotions and so on.

Keywords: Training, Occupational Health and Safety, Work Environment, Work Productivity

HALAMAN PERSEMBAHAN

Motto:

Menjadi Diri Sendiri dan Berfikir Positif untuk Menggapai Cita-cita dan Harapan di Masa Depan

Kupersembahkan kepada :

- Allah SWT pemberi ketajaman hati dan fikiran bagi penulis,
- Ibu dan Bapak yang penulis cintai, atas segala do'a yang selalu dipanjatkan,
- Keluarga Besar-ku yang berada di Kota Medan,
- Teman-teman Angkatan 2022.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan proposal ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : **”Analisis Pelatihan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan proposal ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan, bimbingan serta dorongan dari pihak, di antaranya,:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, MM, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharam Ritonga, BA., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis mengenai penulisan skripsi.
5. Bapak Abdi Setiawan, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan masukan mengenai penulisan skripsi.
6. Bapak pimpinan Rolando Napitupulu dan seluruh pegawai yang ada di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian ini di perusahaan

dalam rangka penyusunan skripsi.

7. Kedua orang tua penulis tercinta, Ayahanda Agus Mulyadi dan Ibunda Syafrida yang telah memberikan dukungan, motivasi, biaya, perhatian dan kasih sayang yang tulis serta doa restunya kepada penulis baik secara moril dan materi, dan seluruh teman serta sahabat seperjuangan yang mendukung dan juga memberikan motivasi kepada penulis terima kasih atas dukungan dan canda tawa yang membahagiakan kepada penulis.
8. Dosen dan Civitas UNPAB.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih atas dukungan, doa dan bantuan kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian proposal ini.

Medan, Mei 2024

Asa Mulenda
NPM. 1815310136

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	11
C. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
E. Keaslian Penelitian	14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	16
1. Produktivitas Kerja.....	16
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	16
b. Manfaat Produktivitas Kerja	17
c. Upaya Perbaikan Produktivitas Kerja	18
d. Sumber Produktivitas Kerja	20
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ...	21
f. Indikator Produktivitas Kerja	23
2. Pelatihan.....	24
a. Pengertian Pelatihan	24
b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	26
c. Macam-macam Metode Pelatihan	29
d. Indikator Pelatihan	32
3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	34
a. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	34
b. Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	35

c. Aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	36
d. Upaya Meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	38
e. Faktor-faktor Penyebab Kecelakaan Kerja.....	39
f. Indikator Kesehatan dan Keselamatan	41
4. Lingkungan Kerja.....	42
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	42
b. Langkah-langkah Menjaga Lingkungan Kerja.....	44
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	45
d. Indikator Lingkungan Kerja	48
5. Kerangka Konseptual	
a. Hubungan antara Variabel Independen dengan Dependen	3
b. Hubungan antara Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan.....	49
c. Hubungan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan	51
d. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja Karyawan	52
B. Penelitian Sebelumnya.....	54
C. Kerangka Konseptual.....	55
D. Hipotesis Penelitian	56

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	57
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	57
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	57
D. Populasi dan Sampel Penelitian / Jenis dan Sumber Data	59
E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	60
F. Teknik Analisis Data	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	66
1. Gambaran Umum PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan.....	66
2. Penyajian Data	80
3. Analisis dan Evaluasi	82
a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	82
b. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	86
c. Regresi Linear Berganda	90
4. Pengujian Hipotesis.....	91
a. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	91
b. Hasil Uji Simultan (Uji F)	92
c. Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	93

B. Pembahasan	94
1. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan.....	94
2. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan	95
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan.....	98
4. Pengaruh Pelatihan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan.....	100

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	102
B. Saran	102

DAFTAR PUSTAKA 104

LAMPIRAN..... 107

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Hasil Pra-survei Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan.....	7
Tabel 1.2. Hasil Pra-survei Pelatihan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan.....	8
Tabel 1.3. Hasil Pra-survei Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan.....	9
Tabel 1.4. Hasil Pra-survei Lingkungan Kerja PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan	10
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	54
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	57
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	57
Tabel 3.3. Skala Likert	59
Tabel 3.4. Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4.1. Karakteristik Jenis Kelamin	80
Tabel 4.2. Karakteristik Usia	80
Tabel 4.3. Karakteristik Jenjang Pendidikan	81
Tabel 4.4. Karakteristik Lama Bekerja	82
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	82
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	83
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	84
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja	85
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas	86
Tabel 4.10. Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	88
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 4.12. Hasil Uji Glejser.....	90
Tabel 4.13. Regresi Linear Berganda.....	90
Tabel 4.14. Hasil Uji Parsial	91
Tabel 4.15. Hasil Uji Simultan.....	92
Tabel 4.16. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	56
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Medan	69
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Metode Grafik <i>P-Plot</i>	86
Gambar 4.3. Hasil Uji Normalitas Metode Grafik Histogram	87
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik <i>Scatterplot</i>	89

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran-1. Kuesioner Penelitian	105
Lampiran-2. Tabulasi Jawaban Responden PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan	110
Lampiran-3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan	114
Lampiran-4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas K3	115
Lampiran-5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	116
Lampiran-6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja.....	117
Lampiran-7. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	118
Lampiran-8. Hasil Uji Hipotesis	121

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha waralaba di Indonesia mengalami pertumbuhan cukup pesat di mana kondisi ini dapat ditemukan dari banyaknya usaha waralaba yang didirikan pada lokasi strategi dengan tingkat keramaian dan kendaraan yang banyak melewati lokasi tersebut. Banyaknya usaha waralaba saat ini terutama di Kota Medan dapat dilihat dari usaha di bidang retail yang memfokuskan pada barang-barang yang dibutuhkan oleh konsumen dalam kehidupan sehari-hari. Dengan semakin meningkatnya kebutuhan konsumen maka ini akan menjadi peluang yang bagus buat perusahaan untuk menyediakan produk-produk kebutuhan rumah tangga yang dibutuhkan tiap saat oleh masyarakat guna menunjang aktivitas rutinitasnya.

Guna mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan maka kebutuhan karyawan juga ikut meningkat seiring dengan peningkatan kegiatan usaha yang ada di perusahaan. Karyawan sebagai salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan mengharapkan agar tiap karyawan dapat melakukan tugasnya masing-masing yang telah ditetapkan dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan dan kemajuan perusahaan. Selain itu, karyawan yang telah diterima bekerja di perusahaan dan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya maka harapan pimpinan adalah karyawan mampu bekerja secara produktif sehingga hasil kerja dan efisien dalam bekerja harus diperhatikan dengan baik oleh karyawan di perusahaan. Dengan dukungan karyawan yang mampu bekerja secara produktif maka tiap tugas tentunya akan dapat dilakukan dan diselesaikan dengan hasil yang baik dan tepat waktu sehingga ini akan memberikan manfaat bagi kelangsungan perusahaan ke

depannya akan lebih terjamin dan lancar.

Namun demikian, harapan yang diinginkan oleh pimpinan tidak sepenuhnya dapat terealisasi dengan baik atas produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan. Kondisi ini masih sering terjadi dan ditemukan di lingkungan perusahaan di mana masih ada beberapa karyawan yang belum dapat bekerja secara produktif. Karyawan yang tidak produktif dalam bekerja terlihat dari sikap dan perilaku kerja karyawan yang menggunakan waktu kerja secara tidak maksimal dan tidak tepat sasaran di mana karyawan sering menggunakan waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada hubungan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan tersebut. Akan tetapi, karyawan cenderung menggunakan waktu yang ada untuk kegiatan yang sifatnya untuk kepentingan pribadi seperti bermain *handphone*, mengakses media sosial untuk kepentingan sendiri dan menunda pekerjaan yang seharusnya harus segera dilakukan. Untuk itu, produktivitas kerja dalam diri tiap karyawan sering menjadi salah satu masalah penting yang harus dihadapi dan diselesaikan oleh pimpinan agar tidak berkelanjutan dan tidak berdampak buruk bagi rekan kerja atau divisi lainnya.

Disisi lain, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kemungkinan terjadinya produktivitas kerja dalam diri seseorang sehingga tiap orang mempunyai alasan masing-masing mengapa produktivitas kerja dalam dirinya dapat berubah di mana perubahan ini terkadang dapat menandakan hal positif atau kenaikan dan juga berupa hal negatif atau penurunan. Perubahan produktivitas kerja yang ditunjukkan karyawan dengan bersifat positif, maka tentunya kondisi ini akan menguntungkan bagi perusahaan. Sebaliknya, bila perubahan produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan bersifat penurunan maka ini juga dapat memberikankerugian tidak

hanya bagi perusahaan secara material tetap juga non material dan menghambat divisi lain yang akan meneruskan pekerjaan dari karyawan tersebut. Untuk memberikan prioritas pada faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut maka penulis memfokuskan pada variabel pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja .

Perkembangan ilmu pengetahuan saat ini mengalami perubahan dan pertumbuhan yang pesat dikarenakan adanya dukungan perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat di mana tiap individu dapat mengakses informasi di mana saja dan kapan saja dari perangkat media *handphone* dengan dukungan fitur dan fasilitas canggih yang terdapat di *smartphone* tersebut sehingga ini dapat mempermudah perolehan informasi yang dibutuhkan baik ini berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan. Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja pada karyawan maka sudah seharusnya pimpinan memberikan pelatihan yang dibutuhkan karyawan sesuai dengan materi pelatihan yang diinginkan dan tujuan yang hendak dicapai. Bagi peserta pelatihan yang telah mengikuti program pelatihan dari perusahaan untuk jangka waktu tertentu, maka diharapkan karyawan tersebut mampu meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerjanya yang nantinya akan diimplementasikan pada bidang tugas yang akan dikerjakan.

Pelatihan yang menjadi kebutuhan utama bagi karyawan yang akan dikembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki dengan menggunakan metode pelatihan yang tepat maka kemungkinan besar karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan tersebut akan dapat bekerja semakin lebih baik dan tingkat produktivitas setelah pelatihan dapat menjadi semakin meningkat. Dengan

terjadinya peningkatan produktivitas kerja dalam diri karyawan yang telah mengikuti pelatihan ini menunjukkan bahwa pelatihan telah tepat sasaran diberikan kepada karyawan guna kepentingan dan kemajuan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan selain pelatihan, juga keberadaan kesehatan dan keselamatan kerja ikut berperan di mana karyawan yang mampu menjaga kesehatan tetap stabil dan kuat maka akan tetap dapat bekerja dengan baik selama jam kerja yang ada. Di samping kesehatan, keberadaan keselamatan kerja juga berperan besar karena karyawan yang tetap dapat menjaga keselamatannya di lingkungan perusahaan saat bekerja maka untuk hari kerja berikutnya karyawan akan tetap dapat melakukan tugas utamanya yang menjadi rutinitas di perusahaan. Untuk dapat menjaga dan mempertahankan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan maka dari pihak pimpinan perlu berupaya untuk memberikan pengarahan dan sosialisasi mengenai standar dan prosedur keselamatan kerja yang perlu diketahui dan dipahami oleh karyawan sehingga bila terjadi sesuatu di tengah pelaksanaan kerja oleh karyawan tersebut maka telah diketahui cara yang efektif untuk mencegah dan menangani agar terhindar dari kecelakaan tersebut. Di samping itu, perusahaan yang peduli pada kesehatan dan keselamatan kerja sebaiknya memberikan arahan secara periodik misalnya tiap bulan atau tiga bulan sekali bahwa saat bekerja maka tiap karyawan harus dapat memberikan konsentrasi kerja yang baik dan kewaspadaan yang optimal agar terhindar dari kesalahan atau kecerobohan secara tidak sengaja sehingga berbagai bentuk kecelakaan dalam bekerja dapat dihindari dengan maksimal.

Perubahan produktivitas kerja dalam diri karyawan juga tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja di mana karyawan melakukan tugasnya. Lingkungan kerja

perusahaan ini dapat diketahui dari suasana dan ruangan kerja yang digunakan oleh karyawan saat bekerja di mana ada banyak ruangan kerja dengan ukuran luas dan kondisi yang berbeda satu sama lain. Perbedaan lingkungan kerja ini dapat disebabkan oleh posisi atau jabatan terkait maupun pelaksanaan kerja di mana ada karyawan yang lebih banyak di dalam kantor dalam bekerja dan sebagian lagi cenderung menghabiskan waktu bekerja di luar kantor. Keberadaan lingkungan kerja di perusahaan ikut menentukan sampai sejauh mana karyawan dapat bekerja produktif ataupun tidak. Hal ini dapat tercermin dari kondisi ruangan kerja apakah mempunyai suhu udara yang baik dan ventilasi yang bagus, pencahayaan ruangan yang memadai sesuai dengan luas ruangan kerja, tingkat kebisingan dalam ruangan kerja apakah berlebihan atau tidak serta penggunaan warna yang ada di ruangan tersebut. Semua unsur yang disebutkan di atas akan membuat karyawan dapat merasa betah dan nyaman dalam bekerja di ruangan tersebut ataupun tidak. Bila ruangan kerja tersebut dapat memenuhi harapan dan keinginan karyawan pada umumnya maka kemungkinan besar karyawan dapat bekerja secara produktif karena karyawan dapat memberikan totalitas konsentrasi kerja secara maksimal selama berada di ruangan kerja yang nyaman dan bersih serta disertai sirkulasi udara yang bagus dan suhu udara yang sejuk.

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan yang bergerak di bidang *retail* untuk barang konsumsi yang dibutuhkan oleh masyarakat dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dalam kegiatan operasional yang ada di perusahaan diketahui bahwa jam operasional perusahaan dilakukan sekitar 12 jam sehingga membutuhkan dukungan karyawan untuk melakukan tugas yang telah ditetapkan agar operasional perusahaan dapat

berjalan lancar. Jam kerja operasional yang cukup panjang menuntut karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan memberikan konsentrasi kerja secara optimal. Sebagai pemimpin perusahaan mengharapkan agar tiap karyawan saat bekerja dapat bekerja secara produktif agar tiap tugas yang menjadi tanggung jawab utama di perusahaan dari berbagai divisi dapat dilakukan dengan maksimal.

Namun demikian, informasi yang diperoleh dari perusahaan dapat disampaikan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kedapatan tidak bekerja dengan produktif di mana terutama pada karyawan perempuan sering menggunakan waktu kerja untuk melakukan aktivitas lain seperti menggunakan dan atau bermain *smartphone* dengan kepentingan media sosial secara pribadi. Akibat dari perbuatan ini maka waktu kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut menjaditerbuang sia-sia dan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang ditentukan menjadi tidak tercapai. Selain itu, ketidakproduktivitas kerja pada diri karyawan tersebut menyebabkan terjadinya kesalahan saat dilakukan pemeriksaan oleh atasan dan ini dapat ditemui pada bagian kasir, bagian stok dan bagian pembukuan. Kesalahan yang terjadi pada ketiga divisi ini mengakibatkan diharuskan dilakukan pengecekan ulang dan perbaikan yang dibutuhkan sehingga kondisi ini menimbulkan waktu yang dibutuhkan menjadi lebih lama dan akhirnya karyawan diwajibkan lembur untuk dapat menyelesaikan tugas yang belum selesai dan membetulkan kesalahan yang dilakukan.

Perubahan dan penurunan produktivitas kerja karyawan pada divisi di atas menyebabkan banyak waktu dan tenaga serta biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan sehingga berdampak pada ketidakefektifan dan inefisiensi karyawan saat bekerja. Guna mendukung penelitian ini dapat lebih optimal dalam pelaksanaan

maka dilakukan pra-survei pada karyawan yang bekerja di perusahaan mengenai kondisi yang terjadi di perusahaan terkait masalah yang ada di antaranya produktivitas kerja, pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan lingkungan kerja. Dari jawaban yang diperoleh dari karyawan mengenai masalah yang sedang terjadi di perusahaan, maka diharapkan dapat menjabarkan hasil pra-survei tersebut sehingga dapat ditemukan fenomena yang terjadi terkait dengan sumber daya manusia di perusahaan.

Berikut ini dapat disajikan hasil pra-survei pada karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 40 orang mengenai masalah produktivitas kerja karyawan seperti terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan Hasil Pra-survei Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				Total	
		Ya	%	Tidak	%	Jumlah	%
1	Saya dapat bekerja dengan konsentrasi tinggi selama berada di perusahaan	19	47,50	21	52,50	40	100
2	Saya tidak pernah melakukan kesalahan selama saya melakukan tugas yang diberikan atasan	16	40,00	24	60,00	40	100
3	Saya dapat menggunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan	18	45,00	22	55,00	40	100
4	Saya selalu dapat memberikan kualitas kerja dengan hasil yang maksimal sesuai harapan atasan kepada diri saya	15	37,50	25	62,50	40	100

Sumber: Hasil pra-survei, 2022

Tabel 1.1. menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memberikan jawaban “tidak” sekitar 52,5% - 62,5% artinya bahwa masih ada sebagian karyawan yang bekerja secara tidak produktif di mana tidak semua karyawan memberikan konsentrasi kerjanya secara maksimal. Akibat konsentrasi kerja yang belum optimal membuat kemungkinan terjadinya kesalahan karyawan karena

kecenderungan karyawan saat bekerja tidak menggunakan waktu kerja yang ada dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan perusahaan. Kondisi ini menimbulkan masalah kerja di perusahaan sehingga terdapat sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan tidak dapat dilakukan dengan baik dan menjadi terbengkalai dikarenakan ketidakproduktifitasan karyawan saat bekerja

Berikut ini dapat disajikan hasil pra-survei pada karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 40 orang mengenai masalah pelatihan kerja karyawan seperti terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan Hasil Pra-survei Pelatihan

No	Pernyataan	Jawaban				Total	
		Ya	%	Tidak	%	Jumlah	%
1	Saya mendapatkan pelatihan tiap tahun dari perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan	19	47,50	21	52,50	40	100
2	Pelatihan diberikan secara merata bagi semua karyawan oleh pimpinan perusahaan	15	37,50	25	62,50	40	100
3	Saya dapat menguasai dan memahami materi pelatihan dengan baik oleh pelatih selama program pelatihan berlangsung	18	45,00	22	55,00	40	100
4	Saya dapat bekerja secara produktif setelah selesai mengikuti pelatihan dari perusahaan	17	42,50	23	57,50	40	100

Sumber: Hasil pra-survei, 2022

Tabel 1.2. di atas mencerminkan bahwa karyawan yang memberikan jawaban “tidak” sebanyak 52,5% - 62,5% mengenai kondisi pelatihan di perusahaan, artinya perusahaan tidak memberikan pelatihan tiap tahun pada semua karyawannya secara merata, hal ini dilakukan karena alasan penghematan biaya pelatihan sehingga hanya karyawan terpilih saja dan dianggap posisi strategis yang mendapatkan pelatihan dari perusahaan. Akibat tidak adanya pemerataan dalam pemberian pelatihan ini berdampak pada pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan tidak berkembang sehingga membuat cara dan metode kerja karyawan yang masih

lambat dan dibutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikannya. Kondisi ini menyebabkan beberapa karyawan bekerja secara tidak efektif dan efisien saat melakukan tugasnya sehingga kecenderungan menjadi tidak produktif dalam diri karyawan lebih besar.

Berikut ini dapat disajikan hasil pra-survei pada karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 40 orang mengenai masalah kesehatan dan keselamatan kerja karyawan seperti terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3
PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan Hasil Pra-survei Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

No	Pernyataan	Jawaban				Total	
		Ya	%	Tidak	%	Jumlah	%
1	Tiap karyawan mendapatkan tunjangan kesehatan yang sama dan merata dari perusahaan saat bekerja	14	35,00	26	65,00	40	100
2	Pimpinan mempunyai kepedulian dan kepekaan terhadap keselamatan kerja bagi semua karyawannya dengan baik	18	45,00	22	55,00	40	100
3	Saya selalu bekerja dengan waspada dan teliti agar terhindar dari kecelakaan saat melakukan pekerjaan	19	47,50	21	52,50	40	100
4	Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan menjadi prioritas utama bagi perusahaan	17	42,50	23	57,50	40	100

Sumber: Hasil pra-survei, 2022

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memberikan jawaban “tidak” untuk kesehatan dan keselamatan kerja karyawan sekitar 52,5% - 65%, artinya bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan tidak semuanya mendapatkan tunjangan yang sama dan merata pada karyawannya. Akibat kondisi ini menggambarkan bahwa tingkat kepedulian pimpinan pada keselamatan kerja karyawan masin relatif rendah. Hal ini diperburuk dengan ketidaktelitian karyawan saat bekerja sehingga sering terjadi kecelakaan yang menimpa karyawan seperti karyawan sering jatuh di ruangan kerja akibat kondisi licin dan banyak barang yang

tidak tersusun dengan baik dan teratur. Akibat kecelakaan yang dialami oleh karyawan membuat dirinya tidak dapat bekerja untuk beberapa hari ke depan sehingga harus dialihkan pada karyawan lainnya dan membuat pekerjaan menjadi menumpuk dan harus diselesaikan dalam batas waktu yang relatif cepat.

Berikut ini dapat disajikan hasil pra-survei pada karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 40 orang mengenai masalah lingkungan kerja karyawan seperti terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4
PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan Hasil Pra-survei Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				Total	
		Ya	%	Tidak	%	Jumlah	%
1	Saya merasa nyaman dan betah beradadi ruangan kerja saat bekerja	17	42,50	23	57,50	40	100
2	Saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat dengan perubahan lingkungan kerja yang kurang nyaman di perusahaan	15	37,50	25	62,50	40	100
3	Saya dapat menjaga hubungan kerja sama yang baik dengan atasan dan rekan kerja selama berada di perusahaan	19	47,50	21	52,50	40	100
4	Saya dapat berkoordinasi kerja dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas karena saling menghormati dan menghargai satu sama lain	18	45,00	22	55,00	40	100

Sumber: Hasil pra-survei, 2022

Tabel 1.4. di atas menunjukkan bahwa karyawan memberikan jawaban “tidak” sekitar 52,5% - 62,5%, artinya bahwa lingkungan kerja yang ada di perusahaan kurang memadai bagi karyawan bekerja. Hal ini dikarenakan ruangkerja yang relatif sempit dan membuat karyawan saat bekerja menjadi tidak nyaman. Ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan terkadang menimbulkan konflik kerja antara rekan kerja karena di satu sisi karyawan yang satu ingin cepat selesai, tapi disisi lain karyawan lain tidak dapat mengikuti keinginan rekan kerjanya karena kondisi ruangan kerja yang tidak mendukung. Akibatnya pekerjaan menjadi lambat diselesaikan dan *deadiline* waktu menjadi tidak dapat dicapai juga

dikarenakan tidak adanya koordinasi kerja yang lancar antara sesama rekan kerja. Dari penjelasan di atas mengenai hasil survei pendahuluan yang dilakukan menjadi alasan penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pelatihan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan di awal berikut ini masalah yang dapat diidentifikasi, yakni:

1. Masih terdapat karyawan yang sering melakukan kesalahan saat bekerja sehingga ini membutuhkan waktu untuk memperbaikinya dan menunjukkan karyawan belum optimal dalam bekerja sehingga produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan masih relatif rendah.
2. Kurangnya pemberian pelatihan oleh perusahaan kepada karyawan yang baru bekerja dan tidak secara rutin diberikan, sehingga ini membuat karyawan menjadi agak lambat ketika melakukan tugasnya dan tugas tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
3. Karyawan mengalami kecelakaan dalam bekerja, akan tetapi dari perusahaan tidak memberikan perlindungan asuransi kesehatan bagi karyawannya. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi terhambat dikerjakan oleh karyawan terkait sehingga produktivitas kerja karyawan ikut terganggu akibat kecelakaan dalam lingkungan kerja.
4. Kurang baiknya hubungan kerja sama antara atasan dan bawahan saat melakukan koordinasi kerja sehingga membuat pekerjaan menjadi terhambat

dan tidak maksimal.

Pada penelitian ini, penulis melakukan pembatasan masalah yakni:

1. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan merupakan perusahaan bergerak di bidang *retail* dalam penjualan barang-barang konsumsi yang dibutuhkan oleh masyarakat.
2. Ruang lingkup masalah yang dibahas menyangkut pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka rumusan masalah ini timbul beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan?
2. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan?
4. Apakah pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang diberikan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang diberikan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh yang diberikan pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan.

Manfaat penelitian yakni:

1. Bagi perusahaan sebagai masukan agar dapat memperhatikan bila terjadi perubahan dan penurunan pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dicegah dengan memberikan pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, mengupayakan untuk menjaga dan mempertahankan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang ada di perusahaan dengan adanya lingkungan kerja yang bersih, teratur, nyaman dan tertata rapi sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif saat menyelesaikan tugasnya.

2. Bagi penulis menambah wawasan dan pengetahuan terdapat di perusahaan terkait pengaruh yang diberikan oleh pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja(K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi penulis lain sebagai sumber tambahan pustaka atau referensi dalam melakukan penelitian di bidang yang sama di masa mendatang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Prabowo dan Widodo (2018), berjudul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rickstar Indonesia”. Sedangkan penulis melakukan penelitian berjudul “Analisis Pelatihan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan”.

Penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada:

1. Model penelitian: dalam penelitian terdahulu menggunakan pendekatan *explanatory Analysis*, sedangkan penulis menggunakan penelitian asosiatif.
2. Variabel penelitian : pada penelitian terdahulu terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian ini, terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.
3. Jumlah sampel (n): penelitian terdahulu berjumlah 50 responden, sedangkan penelitian ini berjumlah 54 responden.

4. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018, penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.
5. Lokasi penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Rickstar Indonesia, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Karyawan bagi sebagian besar perusahaan yang memperkerjakan banyak karyawan di perusahaan mengharapkan bahwa tiap karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik dan dalam jumlah cukup banyak. Untuk mencapai ini, maka karyawan diharapkan dapat bekerja secara produktif dalam memaksimalkan menggunakan waktu, ruang, bahan/material dan peralatan yang ada dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang mampu bekerja secara produktif dalam pelaksanaan kegiatannya akan dapat memberikan kesempatan maju bagi perusahaan semakin besar.

Sedarmayanti (2017:341), Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin dan per faktor produksi lainnya. Sementara itu menurut Yusuf (2015:282), berpendapat bahwa secara filosofi produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Widodo (2015:219), produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan untuk (*input*). Menurut Hartatik (2018:208), dapat disampaikan bahwa konsep produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi.

Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik kepribadian individu. Esensi produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disampaikan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu pencapaian hasil yang dapat diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dengan menggunakan *input* yang tersedia secara batas untuk hasil *output* yang maksimal. Masalah produktivitas kerja dalam diri karyawan menjadi salah satu masalah besar yang dihadapi oleh perusahaan, karena disadari ataupun tidak bahwa tidak semua karyawan yang bekerja di perusahaan mampu bekerja secara produktif dalam menggunakan waktu dan ruang kerja yang dimiliki dengan maksimal.

b. Manfaat Produktivitas Kerja

Bagi perusahaan dukungan dari karyawan yang berproduktif selama dirinya bekerja menjadi harapan terbesar dalam diri seorang pemimpin sehingga kedua pihak harus dapat bekerja sama untuk memberikan hasil maksimal bagi kepentingan perusahaan. Dengan didukung secara totalitas karyawan yang bekerja secara produktif maka ini akan memberikan keunggulan tersendiri bagi perusahaan agar dapat bersaing dan bertahan di tengah persaingan usaha semakin ketat.

Menurut Hartatik (2018:218), berikut terdapat beberapa manfaat dari pengukuran produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- 1) Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.

- 2) Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
- 7) Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

Dengan demikian, dari uraian di atas dapat diketahui bahwa ada banyak manfaat dari produktivitas kerja dalam diri karyawan sehingga hal ini sudah sepantasnya dapat dipertahankan dan ditingkatkan dari waktu ke waktu agar kesempatan berkembang bagi perusahaan akan semakin terwujud. Karyawan yang dapat bekerja secara produktif dalam rutinitasnya maka dapat memecahkan masalah yang ditemui selama menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga kondisi ini dapat membuat pimpinan dapat mengambil keputusan ke depannya untuk memberikan pelatihan yang lebih baik lagi bagi karyawan dengan produktivitas kerja tinggi.

c. Upaya Perbaikan Produktivitas Kerja

Karyawan yang bekerja di perusahaan terdiri dari berbagai perbedaan latar belakang yang dimiliki oleh tiap karyawan sehingga kondisi ini membuat masih ada beberapa karyawan yang tidak dapat menjaga dan mempertahankan produktivitasnya dengan baik dan optimal. Bila terjadi penurunan produktivitas kerja dalam diri karyawan secara terus menerus maka hal ini harus segera dicarikan

penyelesaiannya dan upaya yang tepat untuk dilakukan perbaikan yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2018:105), dapat disampaikan bahwa terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan di perusahaan yaitu:

- 1) Perbaikan secara terus menerus; upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasi adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.
- 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan; berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus adalah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu berkaitan erat dengan semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.
- 3) Pemberdayaan SDM; dalam hal ini sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa pimpinan dapat menggunakan satu atau lebih upaya untuk membenahi produktivitas kerja karyawan yang menurun sehingga ke depannya tidak akan terulang kembali. Diketahui bahwa upaya yang telah dilakukan oleh manajemen untuk memperbaiki produktivitas kerja

karyawan yang mengalami penurunan atau kemerosotan menunjukkan kepedulian dari manajemen pada karyawannya sehingga ini haruslah dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan dari waktu ke waktu.

d. Sumber Produktivitas Kerja

Tiap karyawan yang bekerja di perusahaan mempunyai potensi yang sama untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam dirinya dan semua ini tergantung dari masing-masing individu dalam menggunakan sumber daya yang dimilikidalam dirinya sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan. Ada berbagai sumber yang dapat dipakai oleh individu untuk menumbuhkan niat dan keinginan dalam meningkatkan hasil kerja yang semakin lebih baik dari waktu ke waktu.

Menurut Widodo (2015226), dapat dikemukakan bahwa ada beberapa sumber produktivitas kerja dalam diri karyawan yaitu:

- 1) Penggunaan pikiran; produktivitas kerja dapat dikatakan tinggi bila untuk memperoleh hasil yang maksimal digunakan cara bekerja yang paling mudah.
- 2) Penggunaan tenaga jasmani; dalam hal ini produktivitas kerja dikatakan tinggi bila mengerjakan sesuatu diperoleh hasil dan jumlahnya terbanyak dan mutu terbaik dengan tidak banyak menggunakan tenaga jasmani dan atau rohani.
- 3) Penggunaan waktu; dalam hal ini semakin singkat waktu yang dipergunakan untuk mencapai hasil terbanyak dan terbaik, menunjukkan semakin produktif pelaksanaan suatu pekerjaan.
- 4) Penggunaan ruangan; pada kondisi ini pekerjaan akan produktif bila sejumlah personel yang bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan di tempatkan pada suatu ruangan yang berdekatan jaraknya untuk mondar-mandir lebih hemat.

- 5) Penggunaan material atau bahan; dalam hal ini suatu pekerjaan dikatakan produktif bila penggunaan bahan atau material dan peralatannya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa ada beberapa sumber untuk peningkatan produktivitas kerja yang dapat dipilih oleh individu baik satu ataupun lebih sumber tersebut sehingga dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan masing-masing orang. Penggunaan sumber produktivitas kerja yang tepat sasaran oleh individu akan membuat hasil yang diinginkan akan semakin optimal sehingga individu ini dapat memilih satu atau lebih sumber yang akan digunakan agar kemauan untuk semakin produktif dapat tercapai. Tiap sumber produktivitas di atas mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing dan hal ini menjadi bagian yang tidak terpisahkan yang dimiliki oleh individu selama dirinya berada di lingkungan perusahaan saat melakukan tugasnya.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Hartatik (2018:211), berikut ini disampaikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dapat digolongkan dalam 2 kelompok sebagai berikut:

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan meliputi:
 - a) Tingkat pendidikan; karyawan yang mempunyai pendidikan tinggi akan mudah memahami apa yang harus dikerjakan atau perintah dari atasan akan dapat dipahami atas tugas yang diberikan, sehingga karyawan akan dapat bekerja dengan cepat dan terampil.
 - b) Pelatihan; adanya latihan yang rutin diberikan kepada karyawan terkait dengan tugas yang akan dikerjakan, maka hal ini dapat mempermudah dan

memperlancar karyawan ketika melakukan tugas yang diberikan sehingga tidak membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikan tugas tersebut.

- c) Motivasi kerja; adanya motivasi kerja yang kuat dalam diri karyawan maka kondisi ini akan memperkuat keinginan karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga hasil yang diberikan akan lebih maksimal dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja sama sekali.
 - d) Etos kerja; adanya etos kerja dalam diri karyawan maka kondisi ini akan menimbulkan kesadaran dengan sendirinya bahwa karyawan mempunyai kewajiban untuk melakukan tiap tugas dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
 - e) Mental; karyawan yang mempunyai mental yang kuat dalam dirinya akan tidak mudah menyerah melakukan tugasnya bila ada kesulitan atau masalah sehingga keinginan kuat untuk menyelesaikan tugas sampai tuntas akan dilakukan dengan semaksimal mungkin.
 - f) Kemampuan fisik karyawan; dalam hal ini karyawan yang mempunyai kondisi fisik yang kuat dan stabil akan mempermudah karyawan untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik dan cepat sehingga produktivitas kerja akan lebih efektif dibandingkan dengan kemampuan fisik karyawan yang lemah atau stamina rendah.
- 2) Sarana pendukung yang meliputi:
- a) Lingkungan kerja terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, serta kesejahteraan kerja.
 - b) Kesejahteraan karyawan terdiri dari manajemen dan hubungan industri.
Kesehatan dan keselamatan kerja; dalam hal ini perusahaan yang menyediakan

fasilitas penting bagi kesehatan dan keselamatan selama karyawan bekerja akan memberikan keuntungan bagi perusahaan karena karyawan dapat bekerja dengan maksimal bagi kepentingan perusahaan dimasa mendatang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disampaikan bahwa ada banyak faktor yang membuat seseorang produktivitas dalam dirinya dapat berubah baik sifatnya kenaikan atau penurunan selama bekerja. Tiap individu mempunyai faktor penyebab yang mengubah dirinya dapat bekerja secara produktif ataupun tidak. Dengan mengetahui penyebab utama terjadinya perubahan produktivitas dalam bekerja maka masing-masing individu dapat mencari solusi dan penyelesaian yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dirinya, sehingga ke depannya tidak akan terjadi kembali penurunan tersebut yang dapat menghambat perusahaan dalam mengoptimalkan tujuan utamanya, serta tidak mengganggu rekan kerja saat bekerja dan ingin memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

f. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Hartatik (2018:219), berikut ini terdapat 5 indikator digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan di perusahaan, yaitu:

- 1) Tingkat absensi tinggi; dalam hal ini tinggi rendahnya tingkat absensi pada seorang pegawai yang ada akan dapat berpengaruh langsung pada produktivitas dikarenakan pegawai sering tidak masuk kerja sehingga menjadi tidak produktif.
- 2) Tingkat perolehan hasil; dalam hal ini pegawai yang dapat memberikan hasil kerja yang semakin meningkat dari waktu ke waktu periode tertentu maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut telah bekerja dengan produktif yang maksimal.

- 3) Kualitas yang dihasilkan; pada kondisi ini pegawai yang mampu menjaga dan mempertahankan kualitas yang diberikan secara terus menerus dan berkelanjutan maka ini dapat menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara produktif di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di perusahaan.
- 4) Tingkat kesalahan; pegawai yang selama melakukan tugasnya mampu menghindari terjadinya kesalahan maupun dapat menekan sekecil mungkin terjadinya kesalahan tersebut akan membuat karyawan tersebut mampu bekerja secara produktif demi kepentingan perusahaan.
- 5) Waktu yang dibutuhkan; dalam hal ini kemampuan pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dalam batas waktu yang lebih cepat daripada *deadline* waktu yang diberikan oleh atasan dengan hasil yang bagus maka dapat dipastikan bahwa karyawan telah bekerja secara produktif.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi di era milenial saat ini semakin cepat dan signifikan sehingga perubahan tersebut tidak terlepas dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan saat melakukan tugas. Karyawan sebagai salah satu aset penting dimiliki oleh perusahaan dituntut agar dapat melakukan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya sehingga untuk mendukung hal tersebut maka pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan perlu ditingkatkan secara periodik dan berkesinambungan. Untuk itu, maka pimpinan perlu memberikan program pelatihan yang dibutuhkan karyawan guna menunjang pelaksanaan tugas yang akan diberikan ke depannya.

Widodo (2015:80), menjelaskan pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Sementara itu, Sinambela (2016:169), berpendapat bahwa pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Priansa (2018:175), menjelaskan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan / keterampilan / sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Menurut Hartatik (2018:88), menjelaskan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses belajar yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang bermaksud untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja agar semakin mahir dan terampil saat bekerja. Dengan diberikan pelatihan yang tepat metodenya dan berkesinambungan dari waktu ke waktu maka diharapkan pengetahuan dan pemahaman cara kerja yang dimiliki karyawan dapat semakin berkembang sehingga dapat dimodifikasi penggunaan metode kerja dengan inisiatif dan kreativitas yang semakin baik dari waktu ke waktu. Oleh sebab itu, pemberian

materi pelatihan oleh pelatih haruslah benar-benar *up-to-date* agar mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang akan digunakan untuk melakukan tugas baik di lapangan ataupun di dalam kantor.

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Kebutuhan pelatihan bagi sebagian besar perusahaan yang mempunyai skala usaha menengah dan besar menjadi salah satu kebutuhan rutin yang perlu dilakukan dan diberikan setiap tahun atau setiap semester. Hal ini dilakukan karena pimpinan sebagai pemegang kekuasaan tertinggi di perusahaan menginginkan adanya tujuan yang jelas dan sistematis yang akan dicapai dari pemberian program pelatihan bagi karyawan untuk kepentingan perusahaan di masa mendatang.

Menurut Widodo (2015:83), berikut ini dapat dijabarkan beberapa tujuan dari pelatihan yang diberikan kepada karyawan, yaitu:

- 1) Meningkatkan kinerja; karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan.
- 2) Memperbaharui keterampilan karyawan; dalam hal ini manajer harus tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasinya lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaharuan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.
- 3) Menghindari keusangan manajerial; dalam hal ini banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan sosial yang cepat berpengaruh pada kinerja.
- 4) Memecahkan permasalahan organisasi; pada kondisi tiap organisasi akan banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan

beragam cara. Pelatihan dan pengembangan dapat memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi.

- 5) Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial; pada kondisi ini hal penting untuk dapat menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan dengan program pengembangan karier. Dengan mengikuti program pelatihan karyawan dapat memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk promosi, dan memudahkan dalam perpindahan ke tanggung jawab pekerjaan lebih tinggi.
- 6) Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi; pada kondisi ini banyak karyawan berorientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya. Banyaknya tujuan positif yang dapat dicapai oleh perusahaan dari pemberian pelatihan tersebut menunjukkan bahwa hal ini harus dilakukan dengan baik dan tepat sasaran agar kemampuan dan keunggulan bersaing dalam perusahaan semakin kuat. Oleh sebab itu, sebelum pelatihan diberikan, sebaiknya pimpinan merumuskan terlebih dahulu tujuan yang paling penting yang hendak dicapai agar ketika pelatihan berlangsung maka tidak akan menemui kendala.

Selain tujuan yang dapat diberikan dari pelatihan tersebut bagi perusahaan, juga dapat memberikan manfaat baik karyawan dan perusahaan sehingga kedua pihak dapat saling menguntungkan satu sama lain untuk kepentingan bersama. Banyaknya manfaat dari pelatihan menggambarkan bahwa hal ini menjadi hal vital bagi perusahaan agar kelangsungan usaha dapat semakin baik di masa mendatang karena perubahan dan perkembangan pengetahuan dan teknologi informasi tidak dapat dibendung sesuai dengan keinginan sendiri.

Sinambela (2016:178), berikut ini dapat disampaikan terdapat banyak manfaat dari program pelatihan yang diberikan:

- 1) Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah.
- 2) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- 3) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- 4) Membantu pegawai mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
- 5) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan pemimpin, keterampilan komunikasi dan sikap.
- 6) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- 7) Membantu organisasi mendekati tujuan pribadi.
- 8) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
- 9) Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
- 10) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
- 11) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
- 12) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

Banyak manfaat yang disampaikan di atas menunjukkan bahwa kedua pihak yang mendapatkan nilai tambah dari pelatihan tersebut menjadikan hal ini semakin besar faedahnya untuk sama-sama bekerja dan berkolaborasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk hasil yang terbaik. Tiap manfaat yang didapatkan dari pelatihan ini dapat membentuk kepribadian dan menambah wawasan berpikir semakin luas dalam memandang suatu masalah dan penyelesaian dapat dicarikan dengan solusi yang arif dan bijaksana.

c. **Macam-macam Metode Pelatihan**

Saat ini ada banyak metode pelatihan yang dapat dipilih dan digunakan oleh pimpinan yang ingin memberikan pelatihan kepada karyawan. Pemilihan metode ini akan menentukan hasil yang akan diperoleh oleh para peserta setelah mengikuti pelatihan dalam periode yang telah ditetapkan. Tiap metode pelatihan ini mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing yang dapat disesuaikan dengan tanggung jawab masing-masing karyawan di lingkungan perusahaan.

Widodo (2015:99), mengemukakan bahwa berikut ini terdapat beberapa macam metode pelatihan yang diberikan kepada karyawan sebagai berikut:

- 1) Metode *on the job* (di tempat kerja) merupakan metode yang paling banyak digunakan dalam pelatihan. Berbagai macam metode *on the job* antara lain:
 - a) Rotasi jabatan memberikan karyawan pengetahuan tentang bagian organisasi yang berbeda dan praktik berbagai keterampilan manajerial. Rotasi jabatan melibatkan perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.
 - b) Latihan instruksi pekerjaan adalah metode yang digunakan dengan memberikan petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan untuk melakukan pekerjaan karyawan sekarang.
 - c) Magang merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.
 - d) *Coaching* merupakan suatu bimbingan dan pengarahan yang diberikan. *Coaching* adalah suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan bawahan. Peranan *job coach* adalah memberikan bimbingan kepada karyawan bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya.

- e) Penugasan sementara merupakan kegiatan penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.
- 2) Metode *Off the Job* (di luar pekerjaan), merupakan pelatihan yang dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Metode yang terdapat pada Metode *Off the Job* sebagai berikut:
 - a) Metode simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Berikut ini adapun beberapa metode simulasi antara lain:
 - b) Metode studi kasus merupakan metode di mana uraian tertulis atau lisan tentang masalah yang ada. Karyawan diminta untuk mengidentifikasi masalah dan merekomendasi pemecahan masalahnya.
 - c) *Role playing*, merupakan metode yang memungkinkan para karyawan untuk memainkan berbagai peran yang berbeda. Peserta diberitahu mengenai suatu kesan dan peran yang harus karyawan mainkan.
 - d) *Business games* merupakan suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis yang nyata. Tujuannya untuk melatih karyawan dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasi organisasi.
 - e) *Vestibule training* merupakan bentuk pelatihan yang dilaksanakan di area terpisah yang dibangun dengan berbagai jenis peralatan sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.
 - f) *Laboratory training* merupakan suatu bentuk latihan kelompok terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan antar pribadi. Melalui *sharing* pengalaman, perasaan, persepsi dan perilaku antar beberapakaryawan.

- 3) Metode presentasi informasi adalah penyajian informasi yang tujuannya untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada peserta. Metode yang terdapat metode presentasi antara lain:
 - a) Kuliah merupakan metode tradisional dengan kemampuan penyampaian informasi, banyak peserta dan biaya relatif murah.
 - b) Presentasi video, presentasi TV, *film*, *slide* dan sejenisnya adalah serupadengan bentuk kuliah. Metode ini biasanya digunakan sebagai bahan atau alat pelengkap bentuk pelatihan lainnya.
 - c) Metode konferensi, metode ini analog dengan bentuk kelas seminar di perguruan tinggi sebagai metode kuliah.
 - d) Studi sendiri, metode ini biasanya menggunakan modul-modul tertulis dan kaset-kaset atau *video tape* rekaman di mana para karyawan mempelajari sendiri.

Dengan demikian dapat disampaikan bahwa pemilihan dari masing-masing metode pelatihan di atas akan memberikan pengetahuan dan keterampilan kerja bagi tiap peserta pelatihan di mana ke depannya dapat diterapkan ketika melakukan tugasnya. Di samping itu, pimpinan dapat mengubah metode yang telah pernah digunakan sebelumnya dengan metode baru didasarkan pada alasan dan pertimbangan yang matang sebelum digunakan metode tersebut. Disisi lain, juga dapat digabungkan antara metode yang satu dengan lainnya sesuai dengan kebutuhan masing-masing perusahaan kepada karyawannya yang membutuhkan pelatihan tersebut.

Dengan memahami dari tiap metode pelatihan tersebut akan menentukan langkah selanjutnya yang diambil untuk menyelenggarakan pelatihan yang

dilakukan tiap tahunnya atau tiap semester sehingga kemungkinan terjadinya perubahan penggunaan metode ini dapat terjadi bila diperlukan sewaktu-waktu.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Berikut ini dapat disajikan beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihankerja karyawan di perusahaan (Widodo, 2015:105), antara lain:

- 1) Instruktur; dalam hal ini instruktur yang menguasai materi pelatihan akan mudah dan lancar dalam menyampaikan pelatihan kepada peserta dengan baik dan benar.
- 2) Peserta; dalam hal ini peserta pelatihan yang cepat dan tanggap akan mudah memahami dan menerima materi pelatihan dari pelatih sehingga semua informasi diterima dengan totalitas yang optimal.
- 3) Materi (bahan pelatihan); dalam hal ini materi pelatihan diberikan kepada peserta haruslah sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai.
- 4) Metode pelatihan; pada kondisi penggunaan metode pelatihan ini dapat membuat peserta memahami semua informasi disampaikan sehingga kemampuan dan pengetahuan peserta dapat meningkat dengan signifikan.
- 5) Tujuan pelatihan; pada kondisi pimpinan perlu menetapkan dengan jelas tujuan pelatihan agar apa yang ingin dicapai dari karyawan dapat diimplementasikan pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 6) Lingkungan menunjang; pada kondisi ini pelatihan yang didukung dengan lingkungan yang kondusif dan baik dapat memperlancar pelatihan yang dilakukan sehingga dapat memberikan hasil yang lebih maksimal.

e. Indikator Pelatihan

Priansa (2018:184), berikut ini dapat dikemukakan ada tujuh indikator untuk

mengukur pelatihan bagi karyawan, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan pelatihan; dalam hal ini tiap perusahaan mempunyai kebutuhan pelatihan bagi karyawannya berbeda-beda sesuai dengan tujuan dan kemampuanyang dimiliki sehingga ini akan menentukan sampai sejauh mana pelatihan itu perlu diberikan pada karyawan tiap tahunnya.
- 2) Sasaran pelatihan; pada kondisi ini pelatihan diberikan kepada karyawan karenatelah dipertimbangkan dengan baik dan didukung oleh beberapa sasaran pentingyang ingin dicapai. Hal ini dimaksudkan dengan adanya sasaaran yang jelas dansistematis akan mendukung kelancaran program pelatihan.
- 3) Kurikulum pelatihan; dalam hal ini penentuan kurikulum materi pelatihan yang akan diberikan kepada karyawan sangat penting, agar pengetahuan dan keterampilan yang ingin diperoleh dan ditingkatkan dapat dicapai pada saat program pelatihan selesai diselenggarakan.
- 4) Peserta pelatihan; pada kondisi pimpinan perlu menentukan siapa saja yang akanikut pelatihan dari kebijakan yang berlaku. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi kelebihan pembayaran biaya pelatihan dan disesuaikan dengan manfaat yang ingin diperoleh dari penentuan para peserta pelatihan dikaitkan dengan jabatan dan tanggung jawab.
- 5) Pelatih; dalam hal ini sebelum pelatihan diberikan, maka sebaiknya ditentukan siapa pelatih yang akan memberikan materi pelatihan kepada karyawan. Dengan adanya kemampuan dan kompetensi yang dapat diandalkan pada diri pelatih makadiharapkan pelatihan akan dapat berjalan lancar.
- 6) Pelaksanaan; pada kondisi ini penentuan lamanya program pelatihan ikut menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan pelatihan tersebut. Oleh sebab itu, pimpinan harus mampu menentukan berapa lama pelatihan yang harus

diberikan kepada karyawan sesuai dengan materi pelatihan dan tujuan yang ingin dicapai.

- 7) Evaluasi pelatihan; dalam hal ini setelah pelatihan diberikan kepada karyawan dalam batas waktu yang telah ditetapkan disertai dengan materi pelatihan maka sebaiknya dilakukan evaluasi sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana manfaat dan kegunaan dari pelatihan tersebut apakah sudah tepat sasaran dan tujuan telah dapat dioptimalkan ataupun tidak.

3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

a. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Setiap karyawan yang ada di perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing baik di lokasi pabrik, lapangan maupun kantor haruslah memperhatikan kesehatan dan keselamatan diri masing-masing. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat menghindari kecelakaan yang dapat terjadi kapan saja maupun kondisi kesehatan fisik karyawan. Dengan memperhatikan prosedur kerja dan protokol keselamatan kerja maka diharapkan karyawan dapat bekerja dengan hati-hati dan berusaha menghindari hal-hal yang tidak diharapkan dapat terjadi dan dapat mengganggu keselamatan kerja diri karyawan.

Menurut Widodo (2015:234), menjelaskan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Sementara itu, Fajar dan Heru (2018:204), menyampaikan bahwa keselamatan dan kesehatan karyawan menunjuk pada kondisi fisiologis-fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan.

Apabila suatu perusahaan melaksanakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka penderita calon cedera atau penyakit-penyakit jangka pendek maupun jangka panjang akan makin berkurang.

Menurut Sinambela (2016:366), menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Sementara itu Sedarmayanti (2017:198), menjelaskan bahwa keselamatan serta kesehatan kerja merupakan pengawasan terhadap orang, mesin, material serta tata cara yang mencakup area kerja supaya pekerja tidak hadapi luka. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu upaya yang dilakukan guna menjamin bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan akan selalu aman sentosa baik sehat jasmani dan keselamatan kerja dapat terjamin. Namun demikian, dalam praktek di lapangan masih ditemukan dan sering terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan baik itu disebabkan oleh *human error* maupun kelalaian prosedur kerja.

Terjadinya kondisi yang tidak diharapkan terjadi pada diri karyawan maka ini dapat mengganggu pelaksanaan tugas yang sedang berjalan sehingga bila ini dibiarkan berlangsung maka dapat mengganggu produktivitas kerja karyawan dan merugikan perusahaan. Untuk itulah tiap karyawan perlu diberikan pengarahan dan sosialisasimengetahui hal-hal penting terkait kesehatan dan keselamatan kerja yang ada dilingkungan perusahaan.

b. Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai dari penerapan K3 yang adadi perusahaan ketika karyawan melakukan tugasnya. Berikut ini dapat disajikan tujuan

yang hendak dicapai perusahaan dari kesehatan dan keselamatan kerja (Widodo, 2015:237), antara lain:

- 1) Agar tiap pekerja mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- 2) Agar setiap perlengkapan, dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan perlindungan kesehatan gizi pekerja.
- 5) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja.
- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- 7) Agar setiap pekerja merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Pentingnya menjaga kesehatan dan keselamatan oleh tiap karyawan menjadi syarat utama yang harus dimiliki dan dipahami oleh karyawan ketika dirinya melakukan tugas yang diberikan. Banyak hal positif yang dapat diperoleh oleh karyawan yang dapat menjaga kesehatan dan keselamatan kerja dirinya tidak hanya untuk dirinya, keluarga, perusahaan dan juga untuk hasil kerja yang akan diberikan bagi kepentingan perusahaan. Adanya tujuan yang jelas dan konkret dari implementasi kesehatan dan keselamatan kerja ini haruslah dapat diterapkan secara menyeluruh sehingga tidak ada karyawan yang salah paham mengenai prosedur kesehatan dan keselamatan kerja yang berlaku umum bagi semua karyawan.

c. Aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Program kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dan ada di perusahaan

lazimnya haruslah mencakup beberapa aspek penting yang perlu dimiliki agar dalam pelaksanaan di lapangan dapat berjalan lancar dan tidak ditemukan kendala yang berarti. Berikut ini dapat dijabarkan beberapa aspek penting pada kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan (Widodo, 2015:241), antara lain:

- 1) Kesehatan kerja mencakup aspek antara lain:
 - a) Kesehatan fisik terwujud apabila seorang tidak merasa dan mengeluh sakit atau tidak adanya keluhan dan memang secara objektif tidak tampak sakit. Semua organ tubuh berfungsi normal dan atau tidak mengalami gangguan.
 - b) Kesehatan mental (jiwa) mencakup 3 komponen yaitu:
 - (1) Pikiran sehat tercermin dari cara berpikir atau jalan pikiran.
 - (2) Emosional sehat tercermin dari kemampuan seseorang untuk mengekspresikan emosinya, misalnya takut, gembira, khawatir, sedih dan sebagainya.
 - (3) Spiritual sehat tercermin dari cara seseorang dalam mengekspresikan rasa syukur, pujian, kepercayaan dan sebagainya terhadap segala sesuatu di luar alam fana itu, yakni Tuhan Yang Maha Kuasa.
 - c) Kesehatan sosial terwujud bila seseorang mampu berhubungan dengan orang lain atau kelompok secara baik tanpa membedakan suku, ras, agama atau kepercayaan, status ekonomi, politik dan sebagainya.
 - d) Kesehatan dari aspek ekonomi terlihat dari seseorang produktif, artinya mempunyai kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang dapat menyokong terhadap hidupnya sendiri atau keluarganya secara finansial.
- 2) Keselamatan kerja, terdiri dari aspek:
 - a) Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja.
 - b) Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja.

- c) Teliti dalam bekerja.
- d) Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja.

Dengan memahami aspek-aspek penting terkait dari penerapan kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan perusahaan membuat skala utama yang harus dipenuhi dan dipahami dengan baik oleh semua karyawan ketika bekerja. Pemahaman yang benar oleh karyawan saat bekerja menuntut tiap karyawan harus teliti, cermat dan fokus saat berada dan bekerja di lingkungan perusahaan. Prosedur kerja untuk tiap divisi berbeda dan penanganan keselamatan kerja juga berbeda sehingga ketentuan dan tata cara penyelamatan selama berada kerja di perusahaan perlu dikuasai dengan baik oleh karyawan agar hal-hal buruk yang tidak diinginkan terjadi dapat dihindarkan dan dijauhkan mungkin tidak terjadi pada diri karyawan.

d. Upaya Meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pimpinan sebagai pemegang kekuasaan tertinggi di perusahaan haruslah dapat memikirkan cara dan upaya yang tepat dan berdaya guna agar dapat meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja pada diri karyawan selama berada di lingkungan perusahaan. Upaya ini nantinya akan bermanfaat bagi semua karyawan yang menjadi bagian dari kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Berikut ini dapat disampaikan beberapa program untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan (Widodo, 2015:250), yaitu:

- 1) Libatkan manajemen dan karyawan dalam menyusun program keselamatan dan kesehatan.
- 2) Tentukan siapa yang bertanggung jawab dalam melaksanakan program tersebut.

- 3) Tentukan kebutuhan keselamatan dan kesehatan yang dibutuhkan bagi anda.
- 4) Ketahui bagian mana dari fasilitas perusahaan yang membahayakan.
- 5) Perbaiki bagian-bagian yang berbahaya.
- 6) Latih karyawan dalam teknik keselamatan dan kesehatan.
- 7) Ciptakan suatu *mindset* para karyawan bahwa perusahaan harus bebas dari potensi bahaya.
- 8) Secara terus menerus perbaiki dan sempurnakan program keselamatan dan kesehatan yang ada.

Pimpinan yang mempunyai kekuasaan sebagai pengambil keputusan tertinggi di perusahaan haruslah memberikan empati dan kepedulian kepada semua karyawannya terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja sehingga dalam pandangan karyawan bahwa keberadaan dirinya sangat berarti bagi perusahaan.

Kepedulian pimpinan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan ini dapat ditunjukkan dari upaya yang dibuat untuk meminimalkan risiko yang mungkin dapat terjadi dan dialami oleh karyawan selama bekerja sehingga ini tidak mengganggu kegiatan rutinitas oleh karyawan. Upaya-upaya untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja dalam diri karyawan harus dipertahankan dan dapat ditingkatkan secara signifikan agar karyawan menjadi semangat dalam bekerja dan karyawan dapat bekerja semakin produktif di lingkungan perusahaan.

e. Faktor-faktor Penyebab Kecelakaan Kerja

Berikut ini dapat disampaikan bahwa terdapat beberapa faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja dalam lingkungan perusahaan yang dialami oleh karyawan selama bekerja di perusahaan (Fajar dan Heru, 2018:205), antara lain:

- 1) Kecerobohan personal; kecelakaan bergantung pada perilaku kerja, tingkat bahaya dalam lingkungan pekerjaan atau karena nasib sial. Sampai seberapa jauh seorang pekerja menjadi penyebab kecelakaan dapat menjadi petunjuk bersumber dari kecerobohan pribadi telah mencapai angka sebesar 80% dari keseluruhan kecelakaan kerja yang terjadi di organisasi.
- 2) Lingkungan fisik; dalam hal ini kecelakaan kerja terjadi di semua tipe lingkungan misalnya dikantor, tempat parkir dan pabrik.
- 3) Kecenderungan terjadinya kecelakaan; penyebab ketiga yang sering menimbulkan kecelakaan kerja adalah adanya orang tertentu cenderung mengalami kecelakaan. Kondisi ini terjadi mungkin karena sifat bawaan dari sejak lahir, atau karena keadaan tertentu, misalnya seorang karyawan yang tidak dapat tidur sepanjang malam karena mengurus anaknya yang sakit.
- 4) Kehidupan kerja yang berkualitas rendah; dalam hal ini struktur organisasi yang menyebabkan terjadinya kehidupan kerja berkualitas rendah mencakup:
 - a) Pekerjaan dengan tingkat penugasan, keragaman, identitas, otonomi, dan umpan balik yang rendah.
 - b) Minimnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan terlalu banyaknya komunikasi satu arah pada para pekerja.
 - c) Sistem pengupahan yang tidak berdasarkan kinerja, atau berdasarkan kinerja yang tidak dapat diukur secara objektif, atau di bawah pengendalian pekerja.
 - d) Supervisor, deskripsi pekerjaan, dan kebijakan-kebijakan organisasi yang gagal mengungkapkan kepada pekerja apa yang diharapkan dan faktor yang mempengaruhi pemberian imbalan.

- e) Kebijakan-kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang diskriminatif dan bervaliditas rendah.
- f) Kondisi-kondisi pekerjaan yang dapat mengakibatkan pekerja yang dapat diberhentikan semuanya.
- g) Budaya perusahaan yang tidak mendukung pemberdayaan karyawan dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Banyaknya faktor yang sering dilihat dan diketahui dari penyebab terjadinya kecelakaan kerja ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi karyawan dan pimpinan agar selalu waspada dan berhati-hati saat bekerja. Ketelitian dan kepekaan dalam bekerja harus diprioritaskan agar tidak terjadi kecerobohan atau keteledoran karyawan saat dirinya melakukan tugas. Dengan totalitas konsentrasi dalam bekerja maka kemungkinan kecil penyebab kecelakaan akan terjadi sehingga karyawan dapat menyelesaikan tiap tugas dengan sebaik mungkin tanpa ada rasa khawatir berlebihan dan atau kecemasan yang tidak pada tempatnya.

f. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Berikut ini dapat disampaikan ada enam indikator untuk mengukur kesehatan dan keselamatan kerja karyawan (Sinambela, 2016:382), yaitu:

- 1) Kerugian pribadi; dalam hal ini luka fisik dan penderitaan mental yang berhubungan dengan cedera selalu dirasa tidak menyenangkan dan bahkan bisa bersifat traumatis bagi pegawai yang cedera. Hal ini dapat menjadi kekhawatiran terbesar adalah kemungkinan terjadinya cacat tetap atau bahkan kematian.
- 2) Kerugian finansial bagi orang yang cedera; sebagian besar pegawai dilindungi oleh rancangan asuransi atau asuransi kecelakaan pribadi. Namun sebuah

cedera bisa menyebabkan kerugian finansial yang tidak ditanggung oleh asuransi.

- 3) Kehilangan produktivitas kerja; ketika seorang pegawai cedera, akan kehilangan produktivitas. Selain kerugian yang tampak, sering kali ada pula biaya tersembunyi.
- 4) Premi asuransi yang lebih tinggi; premi asuransi untuk ganti rugi para pegawai didasarkan pada riwayat klaim asuransi pegawai yang bersangkutan. Potensi penghematan yang terkait dengan keselamatan pegawai memberikan dorongan untuk menyusun program-program formal.
- 5) Kemungkinan hukuman penjara; dalam hal ini sejak pengesahan *Occupational Safety and Health Act* (OSHA), pelanggaran yang disengaja dan terus menerus atas ketentuan-ketentuan keselamatan bisa menyebabkan hukuman yang serius bagi pemberi kerja.
- 6) Tanggung jawab sosial; banyak eksekutif merasa bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan para pegawainya. Sejumlah telah memiliki program keselamatan yang sangat bagus bertahun-tahun sebelum terbentuknya OSHA tersebut memahami bahwa lingkungan kerja yang aman bukan sematakepentingan, namun juga sesuatu yang benar untuk dilakukan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lazimnya tiap perusahaan mempunyai kondisi lingkungan kerja yang berbeda satu sama lain sehingga situasi ini akan menjadi bagian dalam diri karyawan saat dirinya melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya ataupun diberikan oleh atasan. Pimpinan yang menyadari bahwa ruangan kerja ikut menentukan sampai sejauh mana karyawan dapat bekerja produktif ataupun tidak maka sebagai

pemegang kekuasaan tertinggi akan mempunyai pandangan yang sama dengan karyawan bila posisinya ada di pihak karyawan sehingga sebagai pengambil keputusan akan berusaha untuk menyediakan dan membuat ruangan kerja bagi karyawan dengan sebaik mungkin serta adanya rasa nyaman dan aman selama bekerja di lingkungan perusahaan.

Nurfarohim dan Irawan (2021:54), menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sementara itu, penelitian Dhyan dkk (2021:129), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Sunyoto (2012:43), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti kebersihan, music, penerangan dan lain-lain. Prabowo dan Widodo (2018:5), menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana dan keadaan lingkungan kerja banyak memengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh sebab itu, agar dapat mewujudkan terciptanya keselamatan kerja yang baik di perusahaan maka dibutuhkan penerangan lampu yang memadai, sirkulasi udara yang menjamin kesegaran kerja dan lantai menjamin orang tidak mudah terpeleset karena licin.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disampaikan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang ada di perusahaan di mana ini terdiri dari segala sesuatu di sekitar karyawan saat bekerja seperti mesin, peralatan, music, meja, kursi, komputer dan lainnya guna mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan tersebut. Namun demikian, dapat disampaikan tidak semua perusahaan akan menyediakan ruangan kerja yang memadai seperti harapan dan keinginan karyawan pada umumnya. Hal ini dikarenakan tiap pemilik atau pimpinan perusahaan mempunyai alasan dan pertimbangan tersendiri mengapa dirinya tidak membuat dan menyediakan ruangan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawannya selama berada di perusahaan untuk bekerja.

b. Langkah-langkah Menjaga Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi media atau tempat bagi sebagian besar karyawan yang akan menggunakannya untuk mendukung pekerjaan yang akan dilakukannya. Akan tetapi, tidak semua perusahaan akan mempunyai lingkungan kerja yang baik sehingga bagi beberapa karyawan tidak mempunyai pilihan lain selain harus menerima dan tetap melakukan tugasnya dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai.

Menurut Widodo (2015:252), berikut ini dapat disampaikan beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan keselamatan dan kesehatan bagi karyawan pada lingkungan perusahaan antara lain:

- 1) Yakinkan adanya komitmen manajemen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Tinjau kebijakan dan tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada.

- 3) Laksanakan evaluasi dan inspeksi keadaan lingkungan kerja secara periodik.
- 4) Identifikasi adanya potensi bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
- 5) Identifikasi karyawan yang kerja dalam bahaya.
- 6) Buatlah perbaikan yang diperlukan di lingkungan kerja.
- 7) Siapkan dan laksanakan program pencegahan.
- 8) Monitor laporan-laporan dan evaluasi biaya akibat masalah keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disampaikan bahwa dibutuhkan kepedulian dan kepekaan dari atasan untuk memperhatikan lingkungan kerja yang akan digunakan oleh tiap karyawan saat bekerja. Bagi beberapa karyawan yang menuntut lingkungan kerja yang bersih dan nyaman seperti bagian *finance*, akuntansi dan pembukuan, dan kasir, *customer service* haruslah memperhatikan lingkungan kerja yang bersih dan bagus agar ini dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan saat bekerja.

Dengan demikian, manajemen harus dapat memastikan bahwa tiap divisi yang mempunyai tugas dan tanggung jawab berbeda dengan risiko kerja yang berbeda harus perlu mengetahui kondisi lingkungan kerja dengan baik agar kesehatan dan keselamatan kerja dalam diri karyawan akan tetap dapat terjaga dengan baik dan berkelanjutan dari waktu ke waktu sehingga produktivitas kerja karyawan tetap dapat diberikan bagi kepentingan perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja di sebuah perusahaan, baik lingkungan internal perusahaan maupun lingkungan di sekitar perusahaan. Kedua lingkungan tersebut dapat saling mempengaruhi satu sama lain

pada lingkungan kerja yang terdapat pada masing-masing perusahaan dengan kondisi yang berbeda-beda. Menurut Sedarmayanti (2017:287), berikut ini dapat dijabarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja perusahaan antara lain;

- 1) Kebersihan; Setiap organisasi termasuk juga instansi pemerintahan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Hal ini karena kebersihan sangat berpengaruh bagi kesehatan karyawan, sehingga kondisi ini dapat menciptakan produktivitas kerja karyawan secara otomatis akan meningkatkan.
- 2) Pemilihan Warna; dalam hal ini kondisi warna di ruangan tempat kerja dapat memberikan pengaruh pada kondisi kerja yang dilakukan karyawan. Oleh karena itu pemilihan warna yang lembut dan tidak merusak mata saat memandangnya atau ruangan kerja terasa nyaman akan memberikan efek secara psikologis dalam diri karyawan di samping warna mempunyai kaitan cukup erat dengan penerangan yang ada di ruang kerja.
- 3) Tingkat Pencahayaan; dalam hal ini kondisi cahaya di ruang kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi sampai sejauh mana karyawan dapat bekerja secara produktif atau tidak. Bila ruangan kerja mempunyai cahaya yang terlalu terang maka akan mengakibatkan mata karyawan cepat lelah karena pantulan cahaya yang silau dan kondisi ruangan kerja menjadi panas sehingga membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan konsentrasi yang maksimal akibatnya karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja karena waktu yang digunakan untuk hal lainnya seperti mengeringkan keringat di wajah dan tubuh atau mengipas tubuh yang terasa panas.

- 4) Suara; dalam hal ini kondisi suara yang berlebihan yang ada di ruangan kerja membuat karyawan sulit bekerja dengan konsentrasi penuh karena pendengaran terganggu oleh suara yang tidak nyaman didengar. Akibatnya pikiran karyawan tidak dapat fokus pada pekerjaan yang ada di depannya. Untuk mengantisipasi kebisingan suara dari luar maka dibutuhkan peredam suara yang memadai pada ruangan kerja karyawan.
- 5) Udara dan suhu; dalam hal kondisi udara yang terlalu dingin atau panas membuat kondisi tubuh karyawan terganggu akibatnya konsentrasi kerja dan pikiran tidak tertuju pada pekerjaannya. Kondisi ini membuat karyawan menjadi kedinginan bila terlalu dingin sehingga menyebabkan demam atau sakit. Sedangkan bila suhu udara terlalu panas membuat karyawan menjadi gerah dan berkeringat berlebihan akibatnya karyawan merasa cepat lelah dan dehidrasi akibat keringat yang keluar berlebihan dari tubuhnya dan membuat tidak dapat bekerja secara totalitas dan produktif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disampaikan bahwa ada banyak faktor yang dapat membuat ruangan kerja menjadi berubah ke arah lebih baik maupun lebih buruk tergantung pada situasi dan kondisi yang sedang terjadi. Dengan banyak faktor seperti disebutkan di atas menunjukkan bahwa karyawan perlu mengetahui dan memahami tiap faktor penyebab terjadinya perubahan lingkungan kerja di mana dirinya berada sehingga ini akan membuat karyawan dapat segera menyadari dan menyesuaikan diri dengan penyebab perubahan lingkungan kerja tersebut. Disisi lain, karyawan harus dapat menjaga stamina dan kondisi fisik tubuh agar kuat bila suatu saat ruangan kerja di mana dirinya bekerja terjadi perubahan di luar perkiraan sehingga dapat segera melakukan penyesuaian yang dibutuhkan sehingga

perubahan tersebut tidak mengganggu kesehatan dan keselamatan kerja dalam diri karyawan di masa mendatang.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun beberapa indikator yang sering dijumpai dan dipakai untuk mengukur lingkungan kerja di perusahaan (Prabowo dan Widodo, 2018:5), antara lain:

- 1) Lingkungan fisik, terdiri dari:
 - a) Penerangan; ruangan kerja yang mempunyai penerangan yang cukup dan memadai sesuai dengan luas ruangan akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga tidak ada rasa kelelahan saat mata karyawan berkerja pada penerangan yang cukup.
 - b) Suhu udara; ruangan kerja yang mempunyai suhu udara yang sejuk, nyaman dan bersih dari aroma yang tidak enak akan membuat karyawan dapat bekerja dengan konsentrasi dan semakin betah untuk bekerja lebih lama di ruangan kerja.
 - c) Suara bising; keberadaan suara bising yang ada di ruangan kerja membuat karyawan tidak nyaman bekerja karena tidak dapat konsentrasi selama bekerja disebabkan oleh suara bising yang mengganggu pendengarannya.
 - d) Ruang gerak; dalam hal ini ruangan kerja yang cukup dan membuat karyawan dapat bergerak dengan baik maka dapat memperlancar aktivitas kerja karyawan karena karyawan akan keluar masuk ruangan kerja saat berhubungan dengan atasan atau divisi lain.
- 2) Lingkungan non fisik, terdiri dari:
 - a) Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan; dalam hal ini hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan adanya sikap saling

menghormati dan menghargai akan membuat karyawan semangat dalam bekerja karena dirinya diperlakukan dengan baik oleh pimpinan.

- b) Hubungan antar karyawan; adanya hubungan yang baik antar karyawan dapat membuat hubungan komunikasi dan koordinasi kerja dapat berjalan lancar sehingga antar rekan kerja dapat saling membantu satu sama lain terkait penyelesaian tugas untuk tujuan dan kepentingan perusahaan.

5. Hubungan antara Variabel Independen dengan Dependen

a. Hubungan antara Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi di era milenial saat ini mengalami perubahan cukup pesat sehingga karyawan yang mempunyai pekerjaan berkaitan dengan pengetahuan dan teknologi informasi perlu mengikuti dan memahami dengan baik dan benar. Di samping itu, pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dari waktu ke waktu mengalami perubahan dan berbeda dan sifatnya strategis menyangkut kelangsungan hidup perusahaan. Guna mendukung visi dan misi perusahaan maka karyawan perlu diberikan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan yang hendak dicapai. Perlunya dibuat program pelatihan yang jelas dan sistematis dengan materi pelatihan sesuai dengan bidang tugas karyawan menjadi tanggung jawab besar di tangan pimpinan sehingga waktu pelatihan juga perlu ditetapkan agar hal ini dapat memberikan nilai tambah dan manfaat bagi perusahaan.

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan secara rutin dan berkesinambungan akan berdampak positif pada diri karyawan yaitu peningkatan pengetahuan, keterampilan kerja, metode kerja yang efektif dan efisien dan kemampuan dalam pemecahan masalah yang ditemukan dalam dunia kerja. Karyawan yang telah

diberikan pelatihan dengan materi pelatihan yang terbaru diharapkan mampu melakukan tugas besar yang menuntut tanggung jawab besar sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Dengan pelatihan yang tepat dari penggunaan metode pelatihan ini akan membuat sudut pandangan dan pola pikir karyawan menjadi lebih baik sehingga karyawan akan dapat mengembangkan inisiatif dan kreativitas kerja selama melakukan tugas tersebut.

Penelitian Dhyana, dkk (2021), menyimpulkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan dengan metode dan materi pelatihan yang tepat sasaran akan dapat meningkatkan dan menambah pengetahuan karyawan saat bekerja sehingga pekerjaan yang harus diselesaikan dapat dilakukan secara produktif. Hal sependapat disampaikan oleh Rahmawati, dkk (2021), menyimpulkan bahwa pelatihan perlu diberikan secara berkesinambungan pada karyawan yang mempunyai jabatan strategis di perusahaan sehingga ini membuat karyawan mampu bekerja secara produktif dalam tiap pelaksanaan tugasnya.

Dari uraian di atas dapat disampaikan bahwa program pelatihan menjadi salah satu media bagi pengembangan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengikuti perubahan yang terjadi di sekitarnya terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan kemampuan kerja dan pengetahuan yang dibutuhkan karyawan menunjukkan bahwa keberadaan karyawan sebagai salah satu aset berharga bagi perusahaan haruslah dapat dipertahankan dan dikembangkan potensi yang dimiliki sehingga dukungan dari karyawan yang mampu bekerja secara produktif menjadi keunggulan bersaing yang dimiliki oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha saat ini.

b. Hubungan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Kemampuan dan pengetahuan mengenai tugas yang akan dilakukan oleh tiap perusahaan lazimnya berbeda sehingga perbedaan ini banyak disebabkan oleh berbagai faktor yang terdapat pada diri karyawan tersebut seperti usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, stamina dan kesehatan fisik, dan lainnya. Di samping itu, tiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan mempunyai risiko yang berbeda antara pekerjaan di lapangan dengan di dalam kantor. Oleh sebab itu, kemungkinan terjadinya risiko selama karyawan bekerja dapat terjadi kapan saja dan di mana saja terkait dengan lingkungan kerja di perusahaan. Untuk itulah, pihak perusahaan perlu membuat prosedur dan sistem keselamatan kerja secara jelas, sistematis, akurat dan transparan agar semua informasi yang dibutuhkan mengenai pekerjaan tersebut, seperti risiko kecelakaan kerja, prosedur pengamanan atau keselamatan yang harus dilakukan oleh karyawan dan cara penanganan perlu diberikan kepada karyawan.

Karyawan yang telah mengetahui dan memahami dengan baik dan benar atas prosedur dalam menjaga kesehatan dan keselamatan kerja selama bekerja di perusahaan dapat membuat karyawan selalu waspada dan teliti saat bekerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan tidak ceroboh ketika melakukan tugas tersebut dan dapat terhindar dari risiko kerja sekecil mungkin. Dengan kondisi yang tetap sehat dan selamat dalam bekerja akan membuat karyawan dapat bekerja dengan baik dan produktif sehingga ini akan dapat menguntungkan perusahaan karena tujuan utamanya dapat dimaksimalkan dengan dukungan dari seluruh karyawan yang bekerja secara produktif.

Penelitian Rosento, dkk (2021), menyimpulkan bahwa pemberian informasi yang lengkap dan benar kepada semua karyawan mengenai standar kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan akan memberikan kesempatan lebih besar bagi karyawan mampu melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Hasil yang sama juga disampaikan oleh penelitian Sinuhaji (2019), dapat disimpulkan bahwa keberadaan kesehatan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan merupakan hal penting, karena bila karyawan mengalami sakit dan atau kecelakaan selama bekerja maka pekerjaan karyawan akan tertunda dan ini dapat mengganggu pekerjaan dari divisi lain sehingga dampaknya karyawan tidak dapat hadir untuk bekerja dan menjadi tidak produktif untuk beberapa lama waktunya sampai kondisi karyawan sembuh atau pulih seperti biasanya.

c. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Karyawan yang terdiri dari beberapa divisi yang ada di perusahaan akan menempati ruangan kerja yang berbeda dengan situasi dan kondisi ruangan kerja yang berbeda baik dari segi luas ruangan, letak, cahaya, suhu udara dan tingkat kebisingan yang ada dan tergantung pada letak ruangan kerja tersebut. Lingkungan kerja di perusahaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan pada karyawan saat bekerja, sehingga keberadaan ini akan menentukan sampai sejauh mana karyawan dapat bekerja secara produktif ataupun tidak dengan kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaan.

Bagi sebagian karyawan yang mengharapkan mempunyai ruangan kerja yang bersih, nyaman, ruangan kerja yang memadai dan suhu udara yang bagus sirkulasi dan cahaya yang cukup maka semua ini akan membuat karyawan dapat bekerja

secara maksimal sehingga kenyamanan dalam ruangan kerja akan membuat karyawan semakin produktif karena kondisi dan stamina tubuh karyawan saat bekerja didukung oleh ruangan kerja yang memadai seperti harapan karyawan pada umumnya. Sebaliknya, bila ruangan kerja kotor, suhu udara sirkulasi tidak bagus, cahaya di ruangan terlalu terang atau tidak memadaicahayanya maka kondisi ini membuat karyawan cepat lelah dan letih saat bekerja karyawan tidak akan betah lebih lama di ruangan kerja dan lebih memilih keluar masuk ruangan yang lebih nyaman sehingga banyak waktu dan tenaga terbuang dan dampak buruknya karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurfarohim dan Irwan (2021), menyimpulkan bahwa perusahaan yang dapat menyediakan kondisi lingkungan kerja yang baik seperti keinginan karyawan maka ini dapat membuat karyawan semakin produktif saat bekerja untuk menyelesaikan tugasnya. Hal sependapat disampaikan oleh penelitian Dhyana, dkk (2021), disimpulkan bahwa karyawan yang merasa cocok dan nyaman dengan lingkungan kerja yang diinginkan dalam bekerja maka ini dapat berpengaruh signifikan terhadap tercapainya produktivitas kerja yang optimal. Dari penjelasan kedua penelitian terdahulu di atas maka dapat disampaikan bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting bagi karyawan yang melakukan tugasnya di perusahaan.

Hal ini dikarenakan saat karyawan bekerja maka dirinyamembuatkan dukungan dari lingkungan di sekitarnya seperti ruangan yang bersih, suhu udara yang teratur dan sirkulasi yang bagus, cahaya ruangan yang cukup serta tanpa ada suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi kerja menjadi menurun. Semua hal ini merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan untuk tercapainya produktivitas kerja

yang lebih baik yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini dapat disajikan beberapa penelitian sebelumnya yang mempunyai relevansi dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

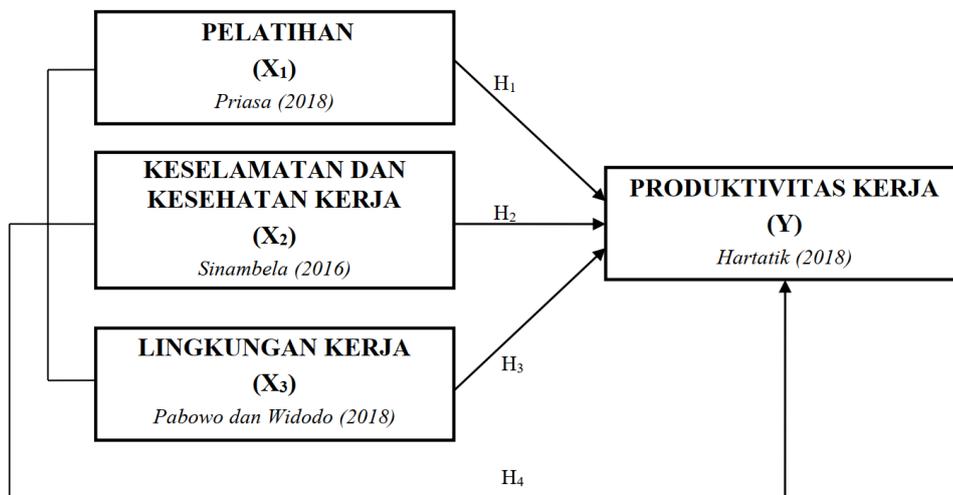
No	Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Nurfarohim dan Irwan (2021)	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima	X = Lingkungan Kerja Y = Produktivitas kerja	Hasil pengujian terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja
2	Rosento, dkk (2021)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	X = Keselamatan dan Kesehatan kerja Y = Produktivitas Kerja	Hasil penelitian bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
3	Dhyan, dkk (2021)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	X1 = Motivasi X2 = Lingkungan Kerja X3 = Pelatihan kerja Y = Produktivitas kerja	Hasil penelitian bahwa secara parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak pengaruh signifikan pada produktivitas kerja, pelatihan kerja pengaruh signifikan pada produktivitas
4	Rahma Wati, dkk (2021)	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia	X1 = Pelatihan X2 = Motivasi Y = Produktivitas kerja	Hasil pengujian bahwa secara parsial dan simultan pelatihan dan motivasi pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
5	Damastar dan Sitohang (2020)	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	X1 = Pelatihan X2 = Lingkungan kerja Y = Produktivitas kerja	Hasil pengujian yaitu pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan pengaruh signifikan pada produktivitas kerja
6	Mentari dan Anandita (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Komitmen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jingga Langit Media	X1 = Pelatihan X2 = Komitmen Y = Produktivitas kerja	Hasil penelitian yakni pelatihan dan komitmen pengaruh secara parsial dan simultan secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
7	Sinuhaji (2019)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	X = Kesehatan dan Keselamatan Kerja Y = Produktivitas kerja	Hasil penelitian yaitu kesehatan dan keselamatan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
8	Prabowo dan Widodo (2018)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap	X1 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja X2 = Lingkungan kerja Y = Produktivitas kerja	Hasil penelitian bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja pengaruh secara parsial dan simultan signifikan

No	Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
		Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rickstar Indonesia		terhadap produktivitas kerja karyawan
9	Wahyuni, dkk (2018)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia	X = Kesehaan dan Keselamatan Kerja Y = Produktivitas kerja	Hasil penelitian yaitu kesehatan dan keselamatan kerja pengaruh signifikan pada produktivitas kerja
10	Asshidiqi dan Triyono Wati (2018)	Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukses Selamat Barokah	X1 = Kompensasi X2 = Kesehaan dan Keselamatan Kerja Y = Produktivitas kerja	Hasil pengujian bahwa secara parsial dan simultan kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
11	Cahyani dan Nugroho (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Swabina Gatra Gresik	X1 = Pelatihan X2 = Lingkungan kerja Y = Produktivitas kerja	Hasil penelitian yaitu pelatihan dan lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
12	Hidayatullah dan Tjahjawa Ti (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	X = Kesehaan dan Keselamatan Kerja Y = Produktivitas kerja	Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan
13	Mangin daan, dkk (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Carshen jay Anugrah Manado	X1 = Pelatihan X2 = Lingkungan kerja Y = Produktivitas kerja	Hasil penelitian yaitu kondisi lingkungan kerja dan pelatihan secara parsial dan simultan pengaruh signifikan pada produktivitas kerja
14	Pansiang, dkk (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani	X1 = Kesehaan X2 = Keselamatan Kerja Y = Produktivitas kerja	Hasil penelitian bahwa secara parsial dan simultan kesehatan dan keselamatan pengaruh signifikan terhadap produktivitas

sumber: data diolah, 2022

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan teoritis dan hubungan antara variabel independen (pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (produktivitas kerja), berikut disajikan kerangka konseptual yaitu:



Sumber: Oleh Penulis (2023)

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan penjelasan yang telah dikemukakan di awal dan hubungan antara variabel independen (pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (produktivitas kerja), maka berikut ini dapat disampaikan hipotesis penelitian yakni:

H₁: Pelatihan berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan.

H₂: Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan.

H₄: Pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan yakni penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono , 2018:339). Pada penelitian ini, penulis ingin menjelaskan terkait pengaruh variabel independen yaitu pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan, Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Gaharu No.4, Kelurahan Gaharu, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Juni 2023 sampai dengan Mei 2024. Berikut ini dapat disajikan jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

No	Rencana Kegiatan	2023					2024				
		Agst	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Pengajuan judul	■									
2	Penyusunan proposal		■	■							
3	Bimbingan			■	■						
4	Seminar proposal			■							
5	Pengumpulan data				■						
6	Pengolahan data					■					
7	Penyusunan skripsi						■	■			
8	Seminar hasil							■			
9	Evaluasi Seminar Hasil								■	■	
10	Sidang skripsi										■

Sumber: data diolah, 2023

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini, variabel terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen

(pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (produktivitas kerja). Berikut dapat dijabarkan mengenai definisi operasional variabel penelitian dan indikator, yakni:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengankarakteristik kepribadian individu. Esensi produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hariini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini Hartatik (2018)	1. Tingkat absensi tinggi 2. Tingkat perolehan hasil 3. Kualitas yang dihasilkan 4. Tingkat kesalahan 5. Waktu yang dibutuhkan Hartatik (2018)	Likert
Pelatihan (X1)	Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan / keterampilan / sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan Priansa (2018)	1. Kebutuhan pelatihan 2. Sasaran pelatihan 3. Kurikulum pelatihan 4. Peserta pelatihan 5. Pelatih 6. Pelaksanaan pelatihan 7. Evaluasi pelatihan Priansa (2018)	Likert
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2)	Kesehatan dan Keselamatan kerja adalah kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut Sinambela (2016)	1. Kerugian pribadi 2. Kerugian finansial bagi orang yang cedera 3. Kehilangan produktivitas kerja 4. Premi asuransi yang lebih tinggi 5. Kemungkinan hukuman penjara 6. Tanggung jawab sosial Sinambela (2016)	Likert
Lingkungan kerja (X3)	Lingkungan kerja merupakan suasana dan keadaan lingkungan kerja banyak mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja dan diwujudkan dengan tersedianya penerangan lampu yang memadai, sirkulasi udara yang menjamin kesegaran kerja dan lantai yang tidak licin Prabowo dan Widodo (2018)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Ruang gerak 5. Hubungan kerja antaraatasan dan bawahan 6. Hubungan antarkaryawan Prabowo dan Widodo (2018)	Likert

Sumber: data diolah, 2023

Pada penelitian ini, penulis menggunakan skala Likert terdiri 5 (lima) opsi skala yang memiliki tingkat gradiasi dari sangat setuju (SS) sampai sangat tidak setuju (STS). Noor (2018:128), skala Likert adalah teknik mengukur sikap di mana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan. Berikut disajikan skors jawaban dari Skala Likert, yaitu:

Tabel 3.3. Skala Likert

No	Gradiasi	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Noor, 2018

D. Populasi dan Sampel Penelitian / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Sudaryono (2017:166), berpendapat populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini, jumlah keseluruhan populasi yaitu karyawan yang bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan sebanyak 54 orang.

2. Sampel

Priyastama (2017:12), berpendapat bahwa bahwa sampel yaitu sekumpulan data yang diambil dari populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh (*boring sampling*), yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Soewadji, 2018:15).

Dengan demikian, jumlah sampel yang dipakai adalah sebanyak 54 responden karena jumlah populasi kurang dari 100.

3. Sumber Data Penelitian

Penulis menggunakan sumber data penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara (Soewadji, 2017:147). Penelitian ini, data primer diperoleh melalui pemberian beberapa kuesioner berupa pernyataan yang diberikan kepada responden mengenai masalah yang diteliti tentang pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Berikut ini disajikan teknik pengumpulan data penelitian antara lain:

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui literatur, buku bacaan, karya tulis, jurnal yang berkaitan permasalahan yang diteliti terdiri dari pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan.
2. *Survey*, yakni pengumpulan data yang diperoleh dengan cara memberikan kuesioner pada responden yang bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan dengan kesediaan untuk memberikan jawaban berkaitan dengan kuesioner masalah yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan pengolahan data yaitu program aplikasi SPSS versi 21.0 dengan tujuan agar dapat mengolah tabulasi

jawaban responden. Berikut ini disampaikan pengujian statistik yang digunakan yaitu:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2017:62), berpendapat bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut. Pengujian validitas pada tiap item kuesioner dengan menggunakan metode *Corrected-Item Total Correaltion*, kriteria pengujian yakni:

- 1) Nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$, disimpulkan tiap item kuesioner dinyatakan valid.
- 2) Nilai koefisien $r_{hitung} < r_{tabel}$, disimpulkan tiap item kuesioner dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:125), berpendapat bahwa uji reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel bila jawaban responden tentang pernyataan adalah relatif konsisten atau stabil antara kuesioner yang satu dengan kuesioner lainnya. Berikut ini metode yang dipakai untuk mengukur reliabilitas yaitu nilai *Cronbach's Alpha*. Berikut ini kriteria, yaitu:

- 1) Nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, disimpulkan tiap variabel yang dipakai dinyatakan reliabel.
- 2) Nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, disimpulkan tiap variabel yang dipakai dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Berikut ini dijabarkan pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, yakni:

a. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2017:58), mengemukakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk melihat kenormalan data yang digunakan, bila data berdistribusi normal atau tidak. Metode yang dipakai mengukur kenormalan data yaitu metode *Kolmogorov-Smirnov Test*. Kriteria pengujian yaitu

- 1) Nilai *Asym Sig 2 tailed* > 0,05, disimpulkan nilai residual terdistribusi normal.
- 2) Nilai *Asym Sig 2 tailed* < 0,05, disimpulkan nilai residual tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2017:120), berpendapat bahwa uji multikolinearitas berarti antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan angka 1). Kriteria pengujian multikolinearitas, yaitu:

- 1) Nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10, dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas.
- 2) Nilai *Tolerance* < 0,1 dan *VIF* > 10, disimpulkan terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:125), berpendapat uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi

masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2017:62). Metode yang dipakai adalah *Glejser*, kriteria pengujian yaitu:

- 1) Nilai signifikan $> 0,05$, disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi $< 0,05$, disimpulkan terjadi gejala homokedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen Priyatno (2017:116). Berikut ini persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan : Y = Produktivitas kerja karyawan X1 = Pelatihan

X2 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

X3 = Lingkungan kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi variabel bebas e = *Terms of error*

4. Uji Kelayakan Model

a. Uji F

Uji simultan diuji digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan. Berikut ini kriteria pengujian, yaitu:

- 1) Nilai koefisien Fhitung $> F$ tabel pada sig. Fhitung $< 0,05$ maka Ha diterima: artinya secara statistik variabel bebas yaitu pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh

signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan.

- 2) Nilai koefisien $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $sig.F_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima; artinya secara statistik variabel independen yaitu pelatihan, kesehatan dan keselamatankerja (K3) dan lingkungan kerja bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara masing-masing terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan. Berikut kriteria pengujian, yaitu:

- 1) H_0 diterima, bila nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $sig.t_{hitung} > 0,05$; artinya secara parsial variabel pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan.
- 2) H_a diterima, bila nilai koefisien, $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $sig.t_{hitung} < 0,05$; artinya secara parsial variabel pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan model regresi

variabel pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan. Berikut ini dapat disampaikan interpretasi hasil koefisien determinasi, yaitu:

Tabel 3.4 Koefisien Determinasi

No	Nilai Koefisien	Determinasi
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Priyatno, 2017

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan

Alfamart adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari - hari yang dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Pada tahun 1989 merupakan awal berdirinya Alfamart, dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang - barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989. Pada tahun 1994 Struktur kepemilikan berubah menjadi 70% dimiliki oleh PT. HM Sampoerna Tbk dan 30% dimiliki oleh PT. Sigmantara Alfindo (keluarga Djoko Susanto).

PT. Alfa Minimart Utama (AMU) didirikan pada tanggal 27 Juli 1999, dengan pemegang saham PT. Alfa Retailindo, Tbk sebesar 51% dan PT. Lancar Distrindo sebesar 49%. PT. Alfa Minimart Utama (AMU) ini kemudian membuka Alfa Minimart pada tanggal 18 Oktober 1999 berlokasi di jalan Beringin Raya, Karawaci Tangerang. Pada tanggal 27 Juni 2002, PT.HM Sampoerna Tbk secara resmi merestrukturisasi kepemilikan sahamnya di PT.Alfa Retailindo Tbk. Saham HM Sampoerna di Alfa Retailindo yang semula 54,4% dikurangi menjadi 23,4%.

Disisi lain perusahaan rokok terbesar kedua di Indonesia akan mulai menggarap serius pasar minimarket yang selama ini belum tergarap melalui Alfamart. Pada tanggal 1 Agustus 2002, kepemilikan beralih ke PT. Sumber Alfaria Trijaya dengan pemegang saham PT. HM. Sampoerna Tbk sebesar 70% dan PT.Sigmantara Alfindo sebesar 30%.

Kemudian nama Alfa Minimart diganti menjadi Alfamart pada tanggal 1 Januari 2003. Pada tahun 2005 Jumlah gerai Alfamart bertumbuh pesat menjadi 1.293 gerai hanya dalam enam tahun. Semua toko berada di pulau Jawa.

Pertengahan 2007 Alfamart sebagai Jaringan Minimarket Pertama di Indonesia yang memperoleh Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu. Jumlah gerai mencapai 2000 toko dan telah memasuki pasar Lampung Awal 2009 menjadi perusahaan publik pada tanggal 15 Januari 2009 di Bursa Efek Indonesia disertai dengan penambahan jumlah gerai mencapai 3000 toko dan juga memasuki Pasar Bali.

Visi, Misi dan Budaya Alfamart, yaitu:

Visi: "Menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global".

Misi:

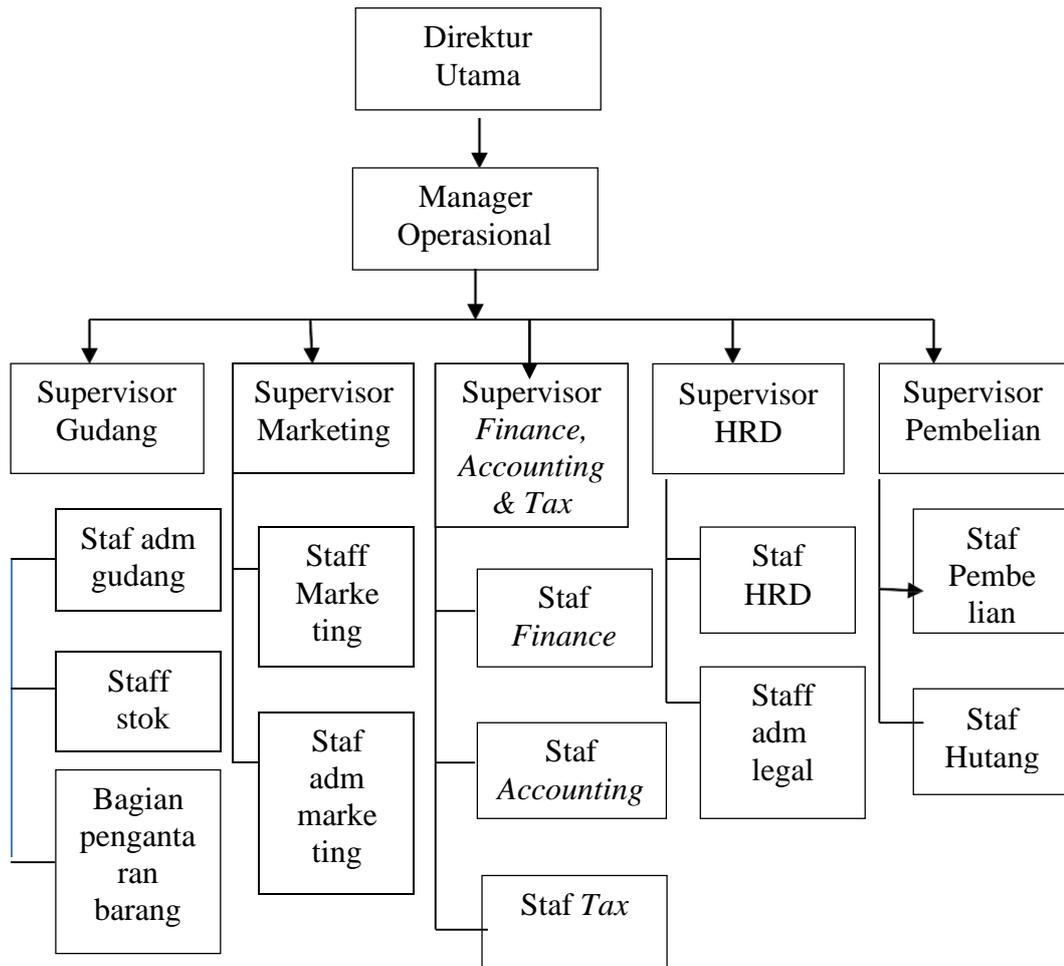
1. Memberikan kepuasan kepada pelanggan / konsumen dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
2. Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku /etika bisnis yang tertinggi.
3. Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuh kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha.
4. Membangun organisasi global yang terpercaya, tersehat dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

Budaya:

1. Integritas yang tinggi.
2. Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik.
3. Kualitas & Produktivitas yang tertinggi. ↓
4. Kerjasama Team.
5. Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang terbaik.

Keberadaan struktur organisasi di perusahaan sangatlah penting dan ini dapat memberikan peranan yang dapat membantu kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing divisi sehingga tidak ada salah paham dan perselisihan selama melakukan tugas masing-masing. Oleh sebab itu, di dalam struktur organisasi telah ditetapkan secara jelas, tugas, wewenang, tanggung jawab dan kepada siapa harus melaporkan atas pekerjaan yang telah selesai dilakukan. Disisi lain, dibentuknya struktur organisasi di perusahaan dimaksudkan agar untuk kepentingan perusahaan sebelum menempatkan orang yang berkompeten di bidangnya sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Struktur organisasi merupakan sebuah hierarki termasuk di dalamnya jenjang atau garis yang bertingkat dan terdiri dari komponen utama di mana para pendiri perusahaan dan selanjutnya akan menggambarkan pembagian kerja, bagaimana aktivitas perusahaan dilakukan dan saling berkomunikasi serta koordinasi kerja antara satu divisi dengan divisi lainnya untuk mencapai tujuan utama perusahaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan sebagai pemegang kekuasaan tertinggi di perusahaan.

Berikut ini dapat disajikan struktur organisasi yang ada di perusahaan dapat ditampilkan berikut ini:



Sumber: PT. Sumber Alfaria Trijaya, 2023

Gambar 4.1. Struktur organisasi PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Medan

Berdasarkan struktur organisasi di atas, berikut ini dapat dijabarkan mengenai tugas dan tanggung jawab dari tiap divisi pada struktur di atas sebagai berikut:

1. Direktur, adapun tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
 - a. Membuat kebijakan perusahaan untuk menetapkan tujuan yang akan dicapai di masa mendatang
 - b. Melakukan kerja sama dan tanda tangan dengan perusahaan atau lembaga terkait dengan bidang usaha yang digeluti perusahaan.
 - c. Membuat perencanaan dan pengawasan perusahaan baik jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

- d. Melakukan pengambilan keputusan dalam memilih, mengangkat dan memberhentikan manajer operasional.
 - e. Mengelola bisnis dan menyusun strategi bisnis untuk kemajuan perusahaan.
 - f. Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan sehingga seluruh kinerja karyawan bisa ditingkatkan atau dipertahankan.
 - g. Menentukan dan memilih staf-staf yang membantu dalam perusahaan.
 - h. Menyetujui anggaran belanja perusahaan.
 - i. Mengirim laporan secara rutin ke para pemegang saham.
 - j. Melakukan pengadaan rapat dengan semua jajaran pada perusahaan tersebut.
 - k. Menerapkan visi misi perusahaan.
2. Manajer operasional, adapun tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Mengawasi kualitas produk dalam sebuah perusahaan.
 - b. Mengkoordinasi dan memantau aktivitas produksi-distribusi unit operasional perusahaan.
 - c. Mengevaluasi laporan operasional dan SOP (*Standard Operational Procedure*) perusahaan.
 - d. Menganalisis dan berpartisipasi dalam mengembangkan SOP produksi dan distribusi unit operasional.
 - e. Mengawasi persediaan barang/jasa dan letak fasilitas operasional.
 - f. Melakukan eliminasi/pengurangan terhadap pengeluaran operasional yang tidak penting/di luar standar.
 - g. Membantu dalam meningkatkan efektivitas operasional perusahaan.

3. Supervisor gudang, adapun tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:
 - a. Bertanggung jawab atas perubahan *layout* gudang.
 - b. Bertanggung jawab atas sistem operasional gudang.
 - c. Bertanggung jawab atas transaksi yang terjadi di dalam gudang.
 - d. Melakukan pengecekan atas ketersediaan barang sesuai dengan kebutuhan.
 - e. Melakukan pencatatan atas transaksi barang yang masuk dan keluar ke gudang.
 - f. Mengatur akurasi penerimaan dan pengeluaran barang sesuai dengan SOP yang berlaku.
 - g. Mendokumentasi dan memonitor seluruh aktivitas keluar masuk barang dari kualitas dan jumlah.
4. Staf admin gudang, tugas dan tanggung jawab yaitu:
 - a. Bertanggung jawab dan mengawasi pelaksanaan bongkar muat barang yang akan di jual.
 - b. Melengkapi permintaan dan pengiriman muatan barang.
 - c. Bertanggung jawab atas ketersediaan barang di gudang.
 - d. Menandatangani surat penerimaan barang dan surat jalan muatan.
 - e. Bertanggung jawab atas laporan gudang sesuai *deadline*.
 - f. Mencatat semua kegiatan keluar dan masuknya barang yang mau dijual.
5. Staff *stock*, tugas dan tanggung jawab yaitu:
 - a. Menyusun barang sesuai ketentuan.
 - b. Memantau pemindahan barang saat distribusi.
 - c. Mempersiapkan pengiriman dan penyimpanan barang.
 - d. Mengecek kuantitas serta kualitas barang yang ada di gudang.

- e. Mendata keluar masuknya barang.
 - f. Menandatangani surat penerimaan barang.
6. Bagian operator gudang, tugas dan tanggung jawab yaitu:
- a. Menjaga barang dengan baik.
 - b. Memastikan jumlah barang dengan tepat.
 - c. Memastikan kesesuaian data di komputer sama dengan realita lapangan.
 - d. Memastikan proses pengiriman terlaksana tepat waktu.
 - e. Mencapai target sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh perusahaan.
7. Supervisor marketing, tugas dan tanggung jawab yaitu:
- a. Mengadakan siaran media secara berkala dalam rangka promosi untuk meningkatkan penjualan produk. Selain itu, juga membuat sponsor untuk kegiatan-kegiatan di luar perusahaan.
 - b. Menjaga dan meningkatkan hubungan baik dengan perusahaan atau instansi lain seperti sekolah, perkantoran, organisasi masyarakat dan lokasi usaha setempat.
 - c. Melakukan *research and development* untuk program pemasaran terbaik serta mengembangkan informasi terbaru sesuai dengan perkembangan zaman.
 - d. Mempersiapkan strategi *marketing* dan menerapkan strategi tersebut untuk tujuan yang lebih spesifik.
 - e. Meningkatkan pemasaran eksternal secara rutin dan berkala.
 - f. Memberikan analisis, evaluasi serta perhitungan sesuai dengan target dan kebutuhan perusahaan.
 - g. Menjalinkan kerjasama dan koordinasi dengan media dan instansi di luar

untuk kemajuan perusahaan.

- h. Memberikan pelatihan, arahan serta evaluasi untuk karyawan di bawahnya terkait dengan kinerja karyawan serta performa perusahaan.
8. Staf *marketing*, tugas dan tanggung jawab yaitu:
- a. Mengelola dan mengembangkan kampanye pemasaran.
 - b. Meneliti dan menganalisis data untuk mengidentifikasi dan menentukan pelanggan.
 - c. Melakukan kegiatan promosi.
 - d. Mengawasi dan mengevaluasi efektivitas kampanye.
 - e. Meneliti dan menganalisis tren pasar, penawaran pesaing, demografi, dan informasi lain yang memengaruhi strategi pemasaran.
 - f. Menggunakan temuan dan analisis penelitian untuk memberikan arahan kepada *marketing manager* mengenai proyek pemasaran yang akan datang, produk atau layanan baru, dan strategi keseluruhan.
 - g. Melaporkan tren dan statistik di semua platform media digital.
 - h. Mengidentifikasi area untuk perbaikan dalam penawaran produk, taktik penjualan, strategi pemasaran, dan aktivitas promosi
 - i. Mempertimbangkan keputusan penting yang melibatkan iklan produk, pengemasan, saluran media, dan *branding*.
9. Admin *marketing*, tugas dan tanggung jawab yaitu:
- a. Mengurus data penjualan produk perusahaan.
 - b. Mengecek ulang hasil *input* data.
 - c. Membuat laporan penjualan mingguan dan bulanan.
 - d. Melakukan kegiatan administrasi penjualan dan pengarsipan.

- e. Mengelola *database customer* dengan baik dan benar.
 - f. Melakukan promosi dan *direct mail* kepada seluruh pelanggan.
 - g. Melakukan proses penjualan baik langsung maupun tidak langsung kepadapelanggan.
 - h. Melakukan pengkinian data produk yang akan di jual dengan *upload* produk pada *link* perusahaan.
 - i. Memberikan respon kepada pelanggan dengan membalas pesan atau pertanyaan pelanggan seputar produk perusahaan dan harganya.
 - j. Memberikan penjelasan produk dengan informasi yang lengkap, jelas dan mudah dipahami kepada pelanggan tentang produk yang dijual.
10. Supervisor *Finance, Accounting* dan *Tax*, tugas dan tanggung jawab yaitu:
- a. Memastikan terlaksananya supervisi atas segala tugas yang berkaitan dengan akunting dan pajak
 - b. Memastikan pelatihan kepada pada *staff* akunting perusahaan terlaksana dengan baik.
 - c. Memastikan pengawasan atas segala hal yang berkaitan dengan pajak dan akunting terlaksana dengan baik.
 - d. Memastikan proses persiapan dan penghitungan pajak penghasilan dengan baik.
 - e. Memastikan proses audit pajak terlaksana dengan baik
11. Staff *finance*, tugas dan tanggung jawab yaitu:
- a. Melakukan pengaturan keuangan perusahaan.
 - b. Melakukan *inputan* semua transaksi keuangan ke dalam program.
 - c. Melakukan transaksi keuangan perusahaan.

- d. Melakukan pembayaran kepada *supplier*.
 - e. Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal terkait dengan aktivitas keuangan perusahaan.
12. Staff pembukuan, tugas dan tanggung jawab yaitu:
- a. Membuat laporan keuangan bulanan perusahaan.
 - b. Melakukan posting jurnal transaksi operasional ke program pembukuan.
 - c. Membuat pembukuan dari transaksi keuangan yang terjadi tiap harinya.
 - d. Melakukan pemeriksaan dokumen utama dan pendukung dari tiap transaksikas masuk dan keluar tiap harinya.
 - e. Melakukan *filling* dokumen ke lemari *filling cabinet*.
 - f. Melakukan verifikasi kelengkapan dokumen perusahaan.
 - g. Melakukan rekonsiliatasi data keuangan dan penyesuaian rekening koran perusahaan tiap bulannya.
 - h. Melakukan perhitungan gaji karyawan tipa bulan.
13. Staf perpajakan, tugas dan tanggung jawab yaitu:
- a. Menghitung potensi pajak yang mau dibayar oleh perusahaan.
 - b. Mencatat data transaksi bisnis perusahaan berkaitan dengan pajak ke program pembukuan.
 - c. Membuat rencana perpajakan perusahaan dalam satu tahun ke depan.
 - d. Membuat laporan keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perpajakan berlaku.
 - e. Menghitung, membuat bukti potong dan melaporkan ke KPP terdaftar.
 - f. Mengikuti perkembangan peraturan perpajakan yang berlaku.

14. Supervisor HRD dan Legal, tugas dan tanggung jawab yaitu:
- a. Mengawasi *team* mengenai implementasi strategi pencapaian target dalam jangka panjang dan jangka pendek.
 - b. Memastikan strategi dijalankan sesuai dengan strategi yang sudah ditetapkan.
 - c. Memastikan SOP yang dijalankan di dalam bagian di bawah kewenangannya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.
 - d. Memastikan tim yang berada di bawah kewenangannya bekerja sesuai dengan kebutuhan yang ada.
 - e. Melakukan pengawasan kerja tim yang berada di bawah kewenangannya.
 - f. Melakukan pembinaan & penyuluhan (*coaching & counselling*) bagi karyawan yang membutuhkan.
 - g. Memeriksa dan menyampaikan laporan kepada atasan.
 - h. Melaporkan kebutuhan tenaga kerja, terutama jika ada yang keluar untuk *replacement* kepada manajer.
 - i. Melakukan bimbingan dan pengawasan fungsi kerja sesuai dengan WI (*workinstruction*).
 - j. Mengelola sistem kompensasi, tunjangan dan fasilitas, untuk memastikan sistem yang telah ditetapkan perusahaan kompetitif, sejalan dengan praktek industri, sesuai kemampuan finansial perusahaan dan performa.
 - k. Memastikan kejelasan organisasi, agar karyawan perusahaan mengetahui dengan jelas keberadaan organisasi, melalui struktur organisasi & deskripsi pekerjaan yang aktual & baik.
 - l. Mengelola program pelatihan setiap karyawan sesuai dengan

kebutuhan perusahaan

- m. Menyusun, menerapkan dan mengevaluasi program remunerasi karyawan
- n. Memastikan rencana pemenuhan kompetensi karyawan dapat dijalankansesuai dengan kebutuhan kompetensi masing-masing bagian

15. Staf HRD, tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Menindak karyawan yang tidak disiplin (harus tegas),
- b. Membuat surat kontrak kerja dan memberikan rekomendasi naik jabatan,
- c. Bertanggung jawab mengurus gaji karyawan, absensi, izin, dan lainnya.
- d. Mengurus pelatihan / *training* / pembinaan kepada karyawan,
- e. Merekrut karyawan, promosi, demosi, dan transfer,
- f. Membuat kebijakan kantor, seperti: jam masuk kantor, jam pulang, pakaian

16. Staf Legal, tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Memberikan nasihat hukum mengenai transaksi atau kegiatan di perusahaan yang berkaitan dengan hukum.
- b. Mengelola dokumen perusahaan berkaitan dengan hukum.
- c. Melakukan penelaahan dan penelitian tiap transaksi keuangan perusahaan yang ada kaitan sama hukum berlaku di Indonesia.

17. Supervisor pembelian, tugas dan tanggung jawabnya yaitu:

- a. Menerima dan mereview surat permintaan barang dari seluruh bagian baik yang harian maupun yang bulanan.
- b. Melakukan pemeriksaan terhadap ketepatan pemeriksaan dengan anggarandan atau kebutuhan.
- c. Melakukan pendataan terhadap *supplier* dari segi harga, kesiapan dan ketepatan pengiriman serta kualitas barang yang mereka tawarkan sebagai

data untuk melakukan seleksi *supplier*.

- d. Melakukan proses pembelian dari mulai permohonan, penawaran harga, penyiapan kelengkapan administrasi sampai kepada pengontrolan ketepatan pembelian.
 - e. Menyiapkan pembayaran melalui kas kecil lainnya dan pendataan pengeluaran tersebut.
 - f. Melakukan *review* dan rekap pembelian per bulan dan analisa ketepatan berdasarkan anggaran.
 - g. Berkoordinasi dengan bagian lain untuk kesesuaian spesifikasi barang dan waktu pengiriman.
 - h. Menjalankan tugas-tugas terkait lainnya dalam permasalahan administrasi kasir
18. Staf pembelian, tugas dan tanggung jawab yaitu:
- a. Menyusun *list* pembelian barang / jasa yang dibutuhkan seluruh anggota perusahaan.
 - b. Mengkategorikan *list* pembelian antara; pembelian barang bulanan & sekali beli.
 - c. Menyusun *list* vendor penyedia barang / jasa.
 - d. Meminta *approval* pembelian kepada manajemen / bagian keuangan untuk anggaran.
 - e. Menghubungi *supplier* dan *vendor* untuk mendapatkan *quotation*/ penawaran harga.
 - f. Menganalisa penawaran (harga, fitur, servis) yang paling menguntungkan bisnis.

- g. Melakukan negosiasi harga, fitur, servis, waktu, yang diperoleh dari *supplier*.
 - h. Membuat dokumen pemesanan / *purchase order* (PO).
 - i. Mengirim PO kepada *supplier & vendor* barang / jasa.
 - j. Melacak & memastikan pengiriman atau eksekusi pengerjaan servis berjalan baik.
 - k. Pengecekan kualitas barang / jasa sesuai dengan kontrak penjualan.
 - l. Mediasi dengan bagian logistik untuk pencatatan barang masuk.
 - m. Mediasi dengan bagian keuangan untuk pembayaran barang / jasa.
 - n. Melakukan *review* performa proses pembelian.
19. Staf hutang, tugas dan tanggung jawab yaitu:
- a. Mengawasi dan memastikan bahwa arus kas perusahaan dalam posisi yang normal dan seimbang. Hal ini diwujudkan dengan melaksanakan tugas paling awal tadi, yaitu berkoordinasi dengan seluruh staf terkait.
 - b. Mengarsipkan seluruh dokumen yang terkait dengan pembelian yang dilakukan oleh perusahaan. Staf juga perlu melakukan pengecekan terhadap semua arsip.
 - c. Memastikan bahwa semua aktivitas pembelian yang dilaksanakan oleh perusahaan didokumentasikan dalam bentuk laporan atau catatan.
 - d. Bertanggung jawab atas pembayaran yang menjadi kewajiban perusahaan. AP *staff* ini pulalah yang melakukan diskusi dan perjanjian dengan vendor untuk menentukan sistem pembayaran yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.
 - e. Membuat laporan pembelian yang sudah dilaksanakan perusahaan dalam periode tertentu yang menjadi pertanggungjawaban seorang *staff* terhadap

supervisor atau manajer. Umumnya, laporan pembelian ini dibuat dalam periode bulanan dan mingguan.

2. Penyajian Data

a. Deskriptif Karakteristik Responden

1) Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini dapat disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden	%
Laki-laki	32	59,26
Perempuan	22	40,74
Jumlah	54	100,00

Sumber : data diolah, 2023

Tabel 4.1. di atas menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan lebih dominan laki-laki sebesar 59,26%, sedangkan perempuan sebanyak 40,74%. Dari tabel di atas diketahui bahwa pimpinan mempekerjakan karyawan laki-laki lebih diutamakan daripada perempuan karena untuk ditempatkan pada bagian lapangan berkaitan dengan produk-produk yang akan di jual kepada konsumen.

2) Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini dapat disajikan karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Usia

Usia (tahun)	Jumlah responden	%
20 - 30	18	33,33
31 - 40	24	44,44
41 - 50	12	22,22
Jumlah	54	100,00

Sumber : data diolah, 2023

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan didominasi oleh usia antara 31-40 tahun sebanyak 44,44%, dibandingkan kelompok usia lainnya. Kondisi dikarenakan pada usia 31-40 tahun dalam pandangan pimpinan mempunyai pengetahuan, pengetahuan dan stamina kerja yang memadai dan produktivitas kerja yang jauh lebih baik dan maksimal bila dibandingkan dengan kelompok usia lainnya.

3) Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berikut ini dapat disajikan karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah responden	%
SMU	19	35,19
Diploma	27	50,00
Sarjana	8	14,81
Jumlah	54	100,00

Sumber : data diolah, 2023

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan mayoritasnya adalah pendidikan diploma yaitu sebesar 50% daripada pendidikan SMU dan sarjana. Kondisi ini dikarenakan pada pandangan pimpinan bahwa perusahaan sudah cukup memperkerjakan karyawan dengan pendidikan diploma ketika melakukan tugas yang diberikan terutama berkaitan dengan pekerjaan teknis dan lapangan dan juga karena masalah gaji yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.

4) Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini dapat disajikan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah responden	%
< 3 tahun	12	22,22
> 3 - 5 tahun	24	44,44
> 5 tahun	18	33,33
Jumlah	54	100,00

Sumber : data diolah, 2023

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan didominasi dengan lama bekerja yaitu di atas 3-5 tahun sebanyak 44,44%, dibandingkan dengan lama bekerja lainnya. Hal ini dikarenakan karyawan yang telah dapat memahami dan mengetahui tugas dan tanggungjawab atas pekerjaannya telah dilakukan tiap harinya untuk jangka waktu yang cukup lama. Selain itu, karyawan juga telah merasa cocok dan menetapkan karirnya bekerja dengan perusahaan dan mendapatkan apa yang diinginkan dan perusahaan dapat memenuhi harapan karyawan pada umumnya.

3. Analisis dan Evaluasi

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Hasil Uji Validitas Pelatihan

Berikut ini dapat disajikan hasil uji validitas pelatihan dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Pelatihan

Butir Item ke	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{kritis}	Kesimpulan
Pelatihan_1	.903	0,300	Valid
Pelatihan_2	.888	0,300	Valid
Pelatihan_3	.812	0,300	Valid
Pelatihan_4	.618	0,300	Valid
Pelatihan_5	.798	0,300	Valid
Pelatihan_6	.756	0,300	Valid
Pelatihan_7	.440	0,300	Valid
Pelatihan_8	.362	0,300	Valid

Butir Item ke	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{kritis}	Kesimpulan
Pelatihan_9	.661	0,300	Valid
Pelatihan_10	.449	0,300	Valid
Pelatihan_11	.823	0,300	Valid
Pelatihan_12	.640	0,300	Valid
Pelatihan_13	.758	0,300	Valid
Pelatihan_14	.744	0,300	Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Penelitian ini jumlah sampel digunakan $n = 54$ maka diperoleh $r_{tabel} = 0,300$ uji satu arah pada sig. 0,05. Tabel 4.5 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel pelatihan (X_1) sebanyak 14 kuesioner menunjukkan nilai koefisien $r_{hitung} > r_{kritis}$ (0,300). Selain itu, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju bahwa pelatihan itu penting untuk diberikan rutin dan berkelanjutan kepada karyawan baik karyawan lama dan karyawan baru agar pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan menjadi lebih baik dari waktu ke waktu.

2) Hasil Uji Validitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Berikut ini dapat disajikan hasil uji validitas kesehatan dan keselamatan kerja dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Butir Item ke	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{kritis}	Kesimpulan
K3_1	.336	0,300	Valid
K3_2	.445	0,300	Valid
K3_3	.601	0,300	Valid
K3_4	.304	0,300	Valid
K3_5	.538	0,300	Valid
K3_6	.496	0,300	Valid
K3_7	.495	0,300	Valid
K3_8	.388	0,300	Valid
K3_9	.662	0,300	Valid
K3_10	.562	0,300	Valid
K3_11	.430	0,300	Valid
K3_12	.644	0,300	Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_2) sebanyak 12 kuesioner menunjukkan nilai koefisien $r_{hitung} > r_{kritis}$ (0,300). Selain itu, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju bahwa pentingnya karyawan diberikan pengarahan dan informasi lengkap dan benar yang dibutuhkan mengenai standar kerja dan prosedur kerja terutama berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja selama bekerja di lingkungan perusahaan, sehingga karyawan mengalami kendala atau masalah kerja sudah tahu apa yang harus dilakukannya.

3) Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Berikut ini dapat disajikan hasil uji validitas lingkungan kerja dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Butir Item ke	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{kritis}	Kesimpulan
Lingkungan kerja_1	.423	0,300	Valid
Lingkungan kerja_2	.719	0,300	Valid
Lingkungan kerja_3	.311	0,300	Valid
Lingkungan kerja_4	.378	0,300	Valid
Lingkungan kerja_5	.656	0,300	Valid
Lingkungan kerja_6	.537	0,300	Valid
Lingkungan kerja_7	.582	0,300	Valid
Lingkungan kerja_8	.399	0,300	Valid
Lingkungan kerja_9	.397	0,300	Valid
Lingkungan kerja_10	.458	0,300	Valid
Lingkungan kerja_11	.494	0,300	Valid
Lingkungan kerja_12	.720	0,300	Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel lingkungan kerja (X_3) sebanyak 12 kuesioner menunjukkan nilai koefisien $r_{hitung} > r_{kritis}$ (0,300). Selain itu, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju bahwa pentingnya lingkungan kerja yang akan digunakan oleh karyawan

ketika melakukan tugasnya adalah disediakan ruangan kerja yang bersih, nyaman, ventilasi udara yang bersih dan pencahayaan ruangan kerja yang memadai sehingga karyawan dapat bekerja dengan konsentrasi optimal bagi kemajuan perusahaan.

4) Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Berikut ini dapat disajikan hasil uji validitas produktivitas kerja dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kinerja

Butir Item ke	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{kritis}	Kesimpulan
Produktivitas kerja_1	.649	0,300	Valid
Produktivitas kerja_2	.750	0,300	Valid
Produktivitas kerja_3	.711	0,300	Valid
Produktivitas kerja_4	.749	0,300	Valid
Produktivitas kerja_5	.619	0,300	Valid
Produktivitas kerja_6	.674	0,300	Valid
Produktivitas kerja_7	.647	0,300	Valid
Produktivitas kerja_8	.603	0,300	Valid
Produktivitas kerja_9	.627	0,300	Valid
Produktivitas kerja_10	.540	0,300	Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel produktivitas kerja (Y) sebanyak 10 kuesioner menunjukkan nilai koefisien $r_{hitung} > r_{kritis}$ (0,300). Selain itu, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju bahwa karyawan selama bekerja di perusahaan perlu memberikan produktivitas kerja yang optimal agar perusahaan dapat unggul dalam bersaing dan kelangsungan usaha lebih baik dan terjamin bagi kepentingan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

5) Hasil Uji Reliabilitas

Berikut ini dapat disajikan hasil uji reliabilitas untuk variabel pelatihan, K3, lingkungan kerja dan produktivitas kerja dari pengolahan tabulasi data, yaitu:

Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Nilai koefisien	Simpulan
Pelatihan_X1	.929	14		Reliabel
K3_X2	.822	12	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja_X3	.820	12		Reliabel
Produktivitas Kerja_Y	.902	10		Reliabel

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa untuk variabel pelatihan, K3, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka model regresi dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti adalah reliabel (konstruk), artinya bahwa mayoritas rata-rata responden memberikan jawaban yang relatif stabil dan konsisten antara kuesioner yang satu dengan lainnya.

b. Hasil Uji Asumsi klasik

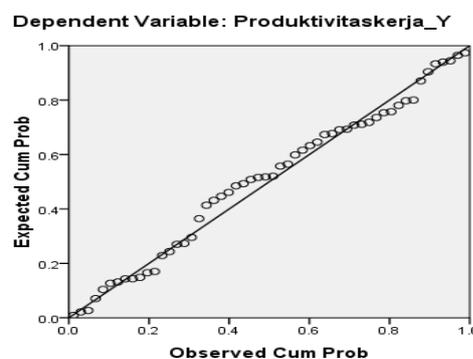
1) Hasil Uji Normalitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas dari pengolahantabulasi jawaban responden sebagai berikut:

a) Metode Grafik P-Plot

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas dengan metode grafik P-Plot dai pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



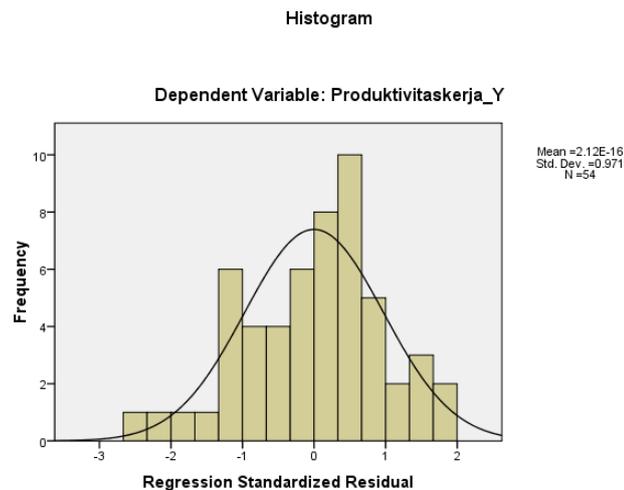
Sumber: data diolah, 2022

Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Metode Grafik P-Plot

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada model regresi tersebar secara merata dan rapat pada garis diagonal sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terjadi distribusi normal.

b) Metode Grafik Histogram

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas dengan metode grafik histogram dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:



Sumber: data diolah, 2022

Gambar 4.3. Hasil Uji Normalitas Metode Grafik Histogram

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa garis-garis yang terdapat pada model regresi tersebar tersebar dan membentuk garis lengkung seperti lonceng sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terjadi distribusi normal

c) Metode *Kolmogorov Smirnov Test*

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov Test* dari pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test

One Sample Kolmogorov Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std Deviation	2.77870974
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.063
	Negative	-.078
Kolmogorov Smirnov Z		.573
Asymp.Sig. (2-tailed)		.898

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Tabel 4.10 di atas menunjukkan hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov* mempunyai nilai signifikansi (*Asymp. Sig.2-tailed*) yaitu 0,898 sehingga nilai signifikansi $0,898 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa nilai *residual* berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian multikolieritas dari pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas*Coefficients*

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan_X1	.775	1.290
K3_X2	.789	1.268
Lingkungan Kerja_X3	.948	1.054

Sumber: data diolah SPSS, 2023

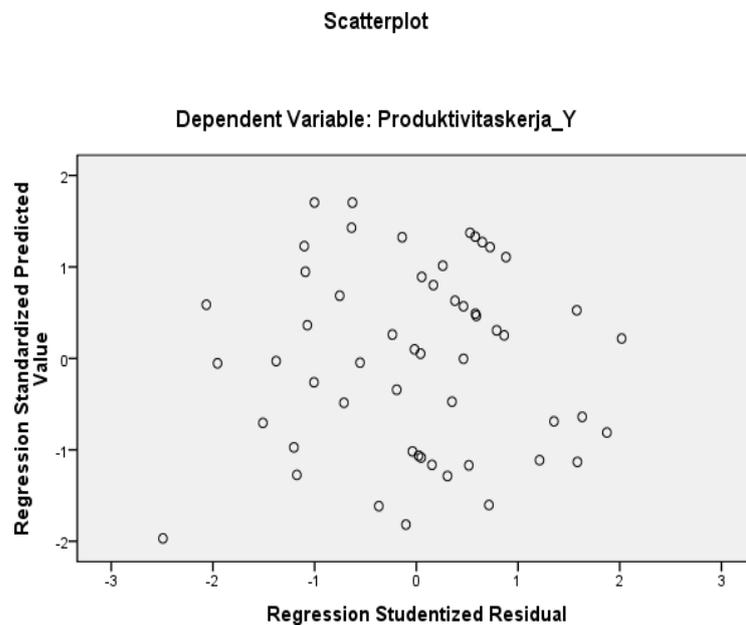
Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa untuk variabel pelatihan, K3 dan lingkungan kerja mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala multikolieritas yang artinya tidak ada korelasi satu sama lain antara variabel independen.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

a) Metode Grafik *Scatterplot*

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode *scatterplot* dari pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:



Sumber: data diolah, 2022

Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik *Scatterplot*

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada model regresi tersebar secara tidak merata dan tidak membentuk gelombang yang teratur sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

b) Metode Glejzer

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas dengan metode *glejzer* dari pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas - Metode Glejser

Coefficients^a				
<i>Model</i>		<i>Sig.</i>	<i>Syarat</i>	<i>Kesimpulan</i>
1	(Constant)	.476		
	Pelatihan_X1	.383	> 0,05	Tidak ada gejala Heteroskedastisitas
	K3_X2	.968	> 0,05	Tidak ada gejala Heteroskedastisitas
	Lingkungan kerja_X3	.584	> 0,05	Tidak ada gejala Heteroskedastisitas
a. <i>Dependent Variable: Absolute_Residual</i>				

Sumber: data diolah, 2022

Tabel 4.12 dapat disampaikan bahwa untuk variabel pelatihan (nilai sig. 0,383), kesehatan dan keselamatan kerja (sig. 0,968) dan variabel lingkungan kerja (nilai sig. 0,584) sehingga nilai signifikan ketiga variabel independen lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, artinya pada penelitian ini tidak terdapat variabel pengganggu.

c. Regresi Linear Berganda

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian regresi linear berganda dari pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.13. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Kesimpulan Pengaruh</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	8.658	6.251		
	Pelatihan_X1	.561	.084	.661	Positif
	K3_X2	.193	.138	.138	Positif
	Lingkungan kerja_X3	.195	.108	.162	Positif
a. <i>Dependent Variable: Produktivitas (Y)</i>					

Sumber: data diolah, 2022

Tabel 4.13 dari persamaan regresi linear berganda, berikut ini dapat disajikan persamaannya yaitu:

$$Y = 8,658 + 0,561 X_1 + 0,193 X_2 + 0,195 X_3$$

Berikut ini dijabarkan mengenai persamaan regresi linear berganda:

- a. Nilai (konstanta) sebesar 8,658, artinya dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan sebesar 8,658 satuan dengan asumsi koefisien variabel pelatihan, K3, dan lingkungan kerja adalah tetap (nol).
- b. Variabel pelatihan mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,561 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada pelatihan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,561.
- c. Variabel kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,193 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada K3 maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,193.
- d. Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,195 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada lingkungan kerja maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,195.

4. Pengujian Hipotesis

a) Hasil Uji Parsial (uji t)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial antara variabel independen (pelatihan, K3 dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) seperti disajikan pada tabel di bawah ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model	t _{hitung}	t _{table}	Signifikan	Syarat Signifikan	Kesimpulan	
1	(Constant)	1.405		.166		
	Pelatihan_X1	6.661	2,009	.000	Sig. < 0,05	Berpengaruh Signifikan
	K3_X2	1.402	2,009	.167	Sig. < 0,05	Tidak Berpengaruh
	Lingkungan kerja_X3	1.800	2,009	.078	Sig. < 0,05	Tidak Berpengaruh

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber: data diolah, 2023

Pada penelitian ini jumlah sampel $n = 54$, maka diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1,673$ pada sig. 0,05. Berikut dapat dijabarkan mengenai hasil pengujian parsial sebagai berikut:

- a. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $6,661 > 1,673$ pada sig. 0,000 < 0,05) sehingga hipotesis penelitian H1 diterima.
- b. Kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1,402 < 1,673$ pada sig. 0,167 > 0,05) sehingga hipotesis penelitian H2 ditolak.
- c. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $1,800 > 1,673$ pada sig. 0,078 > 0,05) sehingga hipotesis penelitian H3 diterima.

b) Hasil Uji Simultan (uji F)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen (pelatihan, K3 dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) seperti disajikan pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
df		F _{hitung}	F _{tabel}	Signifikan	Syarat Signifikan	Kesimpulan
df1	3	26.963	2.790	0.000 ^b	< 0.05	Berpengaruh Signifikan
df2	50					
N	53					
a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja_X3, K3_X2, Pelatihan_X1						

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Pada penelitian ini jumlah sampel $n = 50$, di mana nilai $df (1) = k-1 = 4-1 = 3$, dan nilai $df (2) = n-k = 54- 4 = 50$ maka diperoleh $F_{tabel} = 2,790$ pada sig.0,05.

Sedangkan nilai $F_{hitung} = 26,963$ pada $sig. 0,000$. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan, K3 dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $26,963 > 2,790$ pada $sig. 0,000 < 0,05$) sehingga hipotesis penelitian H_4 diterima.

c) Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian koefisien determinasi antara variabel independen (pelatihan, K3 dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) seperti disajikan pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 4.16. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.595	2.86086
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja_X3, K3_X2, Pelatihan_X1				
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)				

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Tabel 4.16 menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar $R = 0,786$ artinya terdapat korelasi yang kuat antara pelatihan, K3 dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan (nilai R mendekati angka 1). Sementara itu, nilai *adjusted* $R^2 = 0,595$ artinya produktivitas kerja karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh pelatihan, K3 dan lingkungan kerja sebesar 59,5% dan sisanya 40,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti kompensasi, insentif, pengembangan karier, promosi dan sebagainya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.

Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan diperoleh hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Dengan demikian, dalam pandangan karyawan bahwa pentingnya pelatihan diberikan kepada karyawan terutama kepada karyawan yang masih dalam masa pelatihan selama 3-6 bulan agar mengetahui sistem dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan sehingga ini dapat memberikan pengetahuan, pemahaman dan keterampilan kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan bidang usaha perusahaan.

Pelatihan menjadi salah satu hal penting yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga hal ini akan menunjukkan kepedulian pimpinan pada perkembangan pengetahuan dan keterampilan kerja dalam diri karyawan untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang cepat berubah dari waktu ke waktu. Materi pelatihan dan lama waktu pelatihan juga ikut berperan penting dalam menambah pengetahuan kerja kepada karyawan sehingga ke depannya bila karyawan diberikan tugas baru dan tanggung jawab besar maka dapat melakukan dengan baik dan hasil kerja yang optimal bagi kepentingan perusahaan agar dapat bertahan dan kelangsungan usaha akan lebih baik dan terjamin di masa mendatang.

Menurut penelitian Rahmawati, dkk (2021), dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diberikan secara rutin dan tepat sasaran akan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Hal yang sama juga

disampaikan dalam penelitian Damastardan Sitohang (2020), menyimpulkan bahwa pelatihan menjadi kebutuhan penting bagi tiap karyawan sehingga karyawan yang telah mendapatkan pelatihan dari perusahaan maka dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disampaikan bahwa terdapat kesesuaian dan relevansi penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan, sehingga ini dapat menjelaskan bahwa pelatihan menjadi salah satu hal penting yang perlu diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara teratur dan berkesinambungan di masa mendatang. Hal ini dikarenakan tiap tahunnya terjadi perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi baik berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan bidang tugas yang dilakukan oleh karyawan di lingkungan perusahaan. Dengan adanya pelatihan yang rutin, tepat sasaran, sesuai kebutuhan perusahaan dan tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan maka diharapkan kemampuan kerja karyawan dapat meningkat dan menjadi lebih baik sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin baik dari waktu ke waktu sesuai dengan pelatihan yang telah pernah diikutinya selama masa pelatihan berlangsung.

2. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan diperoleh hasil penelitian bahwa kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Dengan demikian, dalam pandangan karyawan bahwa pentingnya karyawan mendapatkan pengarahan dan sosialisasi dari perusahaan mengenai prosedur kerja yang berlaku serta tata cara

bagaimana mengatasi masalah atau bila terjadi kecelakaan kerja dalam penyelesaiannya sehingga ini tidak merugikan rekan kerja lainnya maupun perusahaan baik secara material maupun non materi.

Karyawan yang telah memahami prosedur kerja dan tata cara dalam penanganan kecelakaan kerja bila terjadi maka karyawan dapat menghindari hal-hal yang tidak penting dilakukan selama melakukan kerja di perusahaan. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat tetap selamat dalam bekerja dan menjaga kesehatan tubuh yang tetap prima dan optimal sehingga produktivitas kerja tetap terjaga dengan konsisten dan baik. Namun demikian, dalam praktiknya tidak semua karyawan yang bekerja di perusahaan akan mengikuti prosedur dari K3 yang telah disampaikan oleh atasannya selama berada di lingkungan kerja, sehingga ada sebagian karyawan yang mengikuti aturan K3 berlaku dan juga ada sebagian karyawan yang tidak mematuhi aturan tersebut karena ada alasan tertentu dalam dirinya.

Segala informasi yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menjagakesehatan dan keselamatan kerja selama berada di perusahaan menjadi hal penting yang perlu dilakukan dan diberikan oleh perusahaan kepada semua karyawannya. Kondisi ini dilakukan agar karyawan sebagai aset penting bagi perusahaan dapat memberikan kontribusi dalam dirinya secara optimal bagi kemajuan perusahaan. Sebaliknya, bila karyawan tidak diberikan pengarahan yang baik dan benar dalam mengatasi masalah atau kecelakaan kerja saat bekerjadi perusahaan, maka ini dapat membuat kemungkinan besar karyawan mendapatkan masalah ataupun terjadi kecelakaan saat bekerja. Bila kondisi ini terjadi maka dapat mengganggu kesehatan diri karyawan dan pekerjaan menjadi terganggu, akibatnya produktivitas kerja

karyawan juga menurun dan dapat merugikan perusahaan karena tujuan utama menjadi terhambat dan tidak maksimal dalam pencapaiannya.

Menurut penelitian Sinuhaji (2019), dapat disampaikan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan sehingga hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang didapatkan. Hal ini juga bertentangan dengan penelitian Prabowo dan Widodo (2018), menyimpulkan bahwa karyawan yang telah memiliki pemahaman dan pengetahuan baik mengenai K3 di perusahaan maka ini dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2018) menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa terdapat perbedaan pandangan antara responden dalam memberikan responden pada penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu, sehingga ini menunjukkan bahwa tiap perusahaan sudah sepantasnya memberikan petunjuk, arahan dan sosialisasi kepada semua karyawan mengenai K3 yang berlaku di perusahaan agar hal-hal buruk dapat terhindar dan tidak terjadi pada diri karyawan selama melakukan tugas di perusahaan. Dengan kondisi seperti ini maka karyawan tetap dapat bekerja dengan baik dan produktif karena tidak mengalami kecelakaan kerja ataupun kesehatan stamina tubuh tetap terjaga dengan baik. Namun demikian, karyawan yang bekerja di perusahaan terdiri dari berbagai macam latar belakang yang berbeda sehingga kondisi ini sulit untuk disatukan karena adanya banyak perbedaan yang ada dalam diri tiap karyawan yang bekerja di perusahaan seperti usia, pendidikan, pengalaman

kerja, status sosial dan ekonomi sehingga banyak perbedaan tersebut membuat sudut pandang tiap karyawan antara satu dengan lainnya berbeda satu sama lain dan kondisi ini perlu disadari dan dipahami oleh atasan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan diperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Dengan demikian, dalam pandangan karyawan bahwa ruangan kerja menjadi salah satu hal penting yang dibutuhkan oleh tiap divisi di perusahaan untuk dapat melakukan tugas masing-masing sehingga dengan adanya ruangan kerja yang memadai dengan didukung oleh fasilitas yang memadai seperti bersih, kenyamanan, ventilasi udara yang baik dan teratur, pencahayaan ruangan yang cukup dan aroma ruangan kerja yang sejuk dan wangi maka semua hal ini akan menjadi satu kesatuan yang dapat memberikan konsentrasi penuh bagi karyawan saat melakukan tugasnya.

Sebaliknya, bila ruangan kerja karyawan tidak memadai seperti ruangan gerak sempit, kotor, panas, aroma ruangan yang bau serta pencahayaan kurang maka semua kondisi akan membuat karyawan tidak dapat berada lebih lama di ruangan kerja saat bekerja. Akibatnya karyawan akan sering keluar masuk ruangan dan menghabiskan waktu di luar sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan akan menurun dan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan hasil yang optimal. Namun demikian, bagi sebagian karyawan yang sudah terbiasa dengan lingkungan kerja yang tidak begitu bersih dan nyaman akan tetapi dirinya tidak mempermasalahkan hal tersebut sehingga dirinya masih bisa tetap bekerja

dengan baik. Oleh sebab itu, ada sebagian karyawan yang mudah terpengaruh pada lingkungan kerja yang tidak nyaman pada produktivitas kerjanya, sedangkan ada sebagian lagi karyawan yang tidak begitu peduli dengan lingkungan kerja di sekitarnya karena alasan dirinya dapat dengan mudah menyesuaikan dengan perubahan lingkungan kerja yang dapat berubah tiap saat di lingkungan perusahaan.

Menurut penelitian Nurafarohim dan Irwan (2021), dapat disimpulkan bahwa keberadaan lingkungan kerja di perusahaan yang bersih dan nyaman dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang didapatkan. Hasil penelitian ini juga bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prabowo dan Widodo (2018), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan baik dapat membuat karyawan konsentrasi dalam bekerja sehingga dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kepada perusahaan. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2020) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa pimpinan perlu memperhatikan ruangan kerja yang akan digunakan oleh karyawan selama melakukan tugasnya maka ini akan menentukan sampai sejauh mana karyawan dapat bekerja secara produktif ataupun tidak. Karyawan dapat bekerja semakin produktif dalam bekerja bila didukung oleh ruangan kerja seperti yang diharapkan oleh karyawan pada umumnya. Dengan adanya ruangan kerja yang dapat memberikan kenyamanan dan kesejukan bagi karyawan maka totalitas dalam

bekerja dalam diri karyawan akan ditunjukkan bagi kemajuan perusahaan.

4. Pengaruh Pelatihan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan diperoleh hasil penelitian bahwa pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan. Pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan secara simultan.

Pelatihan adalah investasi yang penting bagi perkembangan karyawan dan keseluruhan organisasi. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan dapat menyelenggarakan pelatihan yang mencakup berbagai aspek, termasuk keterampilan kerja, pengetahuan produk, dan pengembangan kepemimpinan. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, karyawan akan merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas mereka, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan. Pelatihan juga meningkatkan loyalitas karyawan, karena mereka merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang.

Upaya untuk memastikan kesehatan dan keselamatan karyawan merupakan aspek yang tidak bisa diabaikan dalam meningkatkan produktivitas. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan harus memastikan bahwa lingkungan kerja aman dari potensi bahaya dan karyawan dilengkapi dengan perlindungan yang sesuai. Karyawan yang merasa aman dan dilindungi akan lebih fokus dan produktif dalam pekerjaan mereka. Selain itu, upaya kesehatan seperti program kesehatan

karyawan dan fasilitas kesehatan yang memadai juga akan membantu menjaga karyawan tetap sehat dan produktif.

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan dapat memperhatikan faktor-faktor seperti desain ruang kerja, pencahayaan, suhu, dan kebisingan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan mood dan motivasi karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif. Selain itu, budaya kerja yang positif dan kolaboratif juga dapat menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dapat berkembang dan karyawan merasa dihargai.

Pelatihan dapat mencakup aspek K3, seperti prosedur keselamatan dan penanganan bahan kimia. Karyawan yang dilatih dalam K3 akan lebih cenderung bekerja dengan aman, mengurangi risiko kecelakaan atau cedera yang dapat mengganggu produktivitas. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi platform untuk pelatihan yang efektif. Ruang kerja yang nyaman dan kolaboratif dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan kemampuan karyawan untuk mempraktikkan apa yang mereka pelajari. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga merupakan bagian dari K3. Upaya untuk menciptakan lingkungan yang bebas dari bahaya dan stres dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi risiko cedera atau penyakit yang dapat mengganggu produktivitas.

Dengan memperhatikan dan mengintegrasikan pelatihan, K3, dan lingkungan kerja yang baik, PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan dapat menciptakan kondisi yang optimal untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan pembahasan yang dikemukakan di atas, berikut ini dapat disampaikan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Pelatihan, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $6,661 > 1,673$ pada sig. $0,000 < 0,05$).
2. Kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan (nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1,402 < 1,673$ pada sig. $0,167 > 0,05$).
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $1,800 > 1,673$ pada sig. $0,078 > 0,05$).
4. Pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan (nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $26,963 > 2,79$ pada sig. $0,000 < 0,05$).

B. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pemberian pelatihan secara rutin dan berkesinambungan sangat dibutuhkan oleh tiap karyawan sehingga pengetahuan kerja dan keterampilan kerja dalam diri karyawan dapat meningkat secara signifikan tiap periodenya. Hal ini dimaksudkan agar dapat bekerja semakin produktif ketika melakukan tugas

yang diberikan oleh atasan kepada dirinya ataupun yang menjadi tanggungjawab utamanya.

2. Ke depannya pimpinan dapat memberikan tambahan fasilitas kesehatan kepada karyawan sehingga ini dapat menjamin keselamatan kerja karyawan ketika sedang melakukan tugasnya. Dengan adanya fasilitas kesehatan dan keselamatankerja yang lengkap akan memberikan rasa aman dan tenang bagi karyawan dalam melakukan tugasnya sehingga dapat bekerja lebih produktif.
3. Lingkungan kerja yang telah tersedia dengan baik sebaiknya dapat dijaga dan dipertahankan dengan baik oleh pimpinan, sehingga ini dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk konsentrasi dalam bekerja dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat secara signifikan bagi kepentingan perusahaan di masa mendatang.
4. Pimpinan sebaiknya melakukan upaya lain dalam memperbaiki penurunan produktivitas kerja dalam diri karyawan seperti pelatihan, sosialisasi dan pengarahan apa yang harus dilakukan selama menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan kepada perusahaan, sehingga karyawan dapat berkontribusi pada kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdiyanto, et al. 2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Fajar, S.Al., dan Heeu, Tri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. Edisi Pertama*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIE Manajemen YKPN.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 25. Edisi 9. Cetakan IX. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hartatik, Puji Indah. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

- Noor, J. (2018). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Cetakan ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Priyastama R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.

- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soewadji, Jusuf. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jilid 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2018). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, Burhanuddin H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal

Asshidiqi, U., dan Triyonowati. (2018). Pengaruh Kompensasi, Keselatan dan Keselamatan Kerja (K3), terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukses Selamat Barokah. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.7. No.10. Oktober. ISSN: 2461-0593.

Cahyani, M., dan Nugroho, A.A. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Swabina Gatra Gresik. *Gema Ekonomi: Jurnal Fakultas Ekonomi*. Vol.06. No.01. Juli. Hal: 21-27.

Damastara, A., dan Sitohang, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.9. No.11. November. Hal: 1-15.

Dhyan, R., Parashakti., dan Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelathian Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*. Vol.1. No.2. Juli. E- ISSN: 2797-7161. Hal: 127-136.

Hidayatullah, A., dan Tjahjawati, S.S. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol.3. No.2. Agustus. ISSN: 2460-8211. Hal: 104-111.

Mangindaan, C., Saerah, D.P.E., dan Teilung, M. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Carshen jay Anugrah Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5. No.2. Juni. ISSN: 2303-1174. Hal: 1871-1881.

Mentari., dan Anandita, V. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Komitmen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jingga Langit Media. *Jurnal Ekonomi dan Industri*. Vol.21. No.3. September-Desember. E-ISSN: 2656- 3169. P-ISSN: 0853-5248. Hal: 61-72.

- Nurfarohim, P., dan Irawan, I. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol.4. No.1 Mei. P-ISSN:2620-9551. E-ISSN:2622-1616. Hal: 52-60.
- Pansiang, D., Lengkong, V.P.K., dan Sendow, G.M. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal EMBA*. Vol.5. No.2. September. Hal: 2781-2789. ISSN: 2303-1174.
- Prabowo, C.H., dan Widodo. (2018). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rickstar Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol.6. No.3. September-Desember. ISSN: 2338-4794. Hal: 1-11.
- Rahayu, S. (2021). Pengaruh Edukasi Penggunaan Alat Pendeteksi Ikan Portable Untuk Meningkatkan Kepuasan Nelayan Dalam Produksi Ikan Di Kelurahan Bagan Deli Kecamatan Medan Belawan.. *Jurnal JUMANT*. Vol. 13.No. 1, 123-131.
- Sinuhaji, E. (2019). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.7. No.2. Hal: 11-15. P-ISSN: 2355-148. E-ISSN: 2615-2932.
- Setiawan, A. dan Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol. 11. No.1.
- Setiawan, A. (2018). Analisis Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*.
- Wahyuni, N., Suryadi, B., dan Hartanto, W. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*. Vol.12. No1. ISSN: 1907-9990. E-ISSN:2548-7175. Hal: 99-104.
- Waruwu, A.A., dan Litani, F. (2023). Analisis Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indo Teknik Tjandra Utama. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*. Vol.3. No.4. Hal: 5648-5664. E-ISSN: 2807-4238. P-ISSN: 2807-4246.

Widodo, S. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Molivia Cafe (Studi Kasus Pada Konsumen Molivia Cafe, Jalan HM Joni, Teladan Timur, Kota Medan). *Jurnal Angewandte Chemie International Edition*. Vol. 6. No. 11. Hal: 951-952

