

## **The Effect Of Ohs And Training In Increasing Employee Productivity In PT Changshin Indonesia's Warehouse Division**

### **Pengaruh K3 Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Divisi Warehouse PT Changshin Indonesia**

Reysi Puspitasari<sup>1\*</sup>, Asep Jamaludin<sup>2</sup>, Nandang<sup>3</sup>

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[Mn17.reysipuspitasari@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn17.reysipuspitasari@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [asep.jamaludin@ubpkarawang.ac.id](mailto:asep.jamaludin@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,  
[nandang@ubpkarawang.ac.id](mailto:nandang@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to determine, analyze and explain how much the partial and simultaneous influence of the K3 program and employee training has on employee productivity at PT Changshin Indonesia. The OSH program aims to ensure that workers whose health and safety are guaranteed will work more productively so that this will support success in company development. Training is one of the most important factors in increasing employee productivity. To get a good and appropriate work force, training and development is needed. This is an effort to prepare the workforce to face work tasks that are considered not yet mastered. The implementation of OSH and training programs is one of the ongoing efforts to increase employee work productivity. The method used in this research is descriptive and verification research methods. The population in this study were all warehouse employees at PT Changshin Indonesia, totaling 200 employees. The sample in this study amounted to 133 employees with a simple random sampling technique. The analytical tool used in this study uses multiple linear regression analysis using SPSS (Statistical Product and Service Solution) tools. The results showed that there was a partial or simultaneous influence between occupational health and safety programs and employee training on PT Changshin Indonesia employee productivity. The magnitude of the influence of occupational health safety and employee training programs on employee productivity is 50,8%, while the remaining 49,2% is explained by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** Occupational Health And Safety, Employee Training, Employee Productivity

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi, mengkaji dan menguraikan sejauh mana dampak parsial dan serentak dari program K3 dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT ChangShin Indonesia. Program K3 bertujuan untuk memastikan karyawan bekerja dengan aman dan sehat, sehingga akan meningkatkan produktivitas yang akan mendukung kesuksesan perusahaan. Pelatihan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan dibutuhkan untuk menyiapkan karyawan untuk menghadapi tugas-tugas yang dianggap belum mereka kuasai. Produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menerapkan program K3 dan pelatihan yang merupakan salah satu upaya berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dari penelitian ini adalah 200 karyawan dari bagian *warehouse* PT Changshin Indonesia. 133 karyawan dipilih sebagai sampel dengan teknik *simple random sampling*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial maupun simultan antara program kesehatan keselamatan kerja dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan PT Changshin Indonesia. Dampak program kesehatan keselamatan kerja dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan sebesar 50,8%, sementara 49,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Kesehatan Keselamatan Kerja, Pelatihan Karyawan, Produktivitas Karyawan

## 1. Pendahuluan

Perusahaan tidak dapat beroperasi tanpa peran dari karyawan dalam perusahaan. Dengan karyawan yang berbakat, setia dan dapat diandalkan, perusahaan harus memberikan perhatian khusus untuk menjaga karyawan agar tidak merasa jenuh dan membuat mereka berusaha untuk memperbaiki citra di depan pimpinan. Dengan meningkatnya kinerja perusahaan, harapannya perusahaan bisa selalu menaikkan produktivitas dan meningkatkan kerja karyawan secara optimal dengan efektivitas kerja yang tinggi. (Yusela, Fadli, & Suherman, 2020).

Tujuan yang ingin dicapai setiap perusahaan adalah untuk mencapai keuntungan yang maksimal dengan sebaik mungkin. Dalam upaya untuk mencapai tujuan itu, perusahaan harus terus berinovasi dan menciptakan produk yang berkualitas, memiliki daya guna yang berkelanjutan, serta memiliki mutu yang tinggi. (Saleh & Utomo, 2018).

Produktivitas merupakan salah satu indikator utama kinerja perusahaan yang sangat penting, karena ia menentukan seberapa baik perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan meningkatkan produktivitas karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pendidikan yang sesuai, memberikan motivasi yang baik, serta memberikan fasilitas kerja yang memadai. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif, sehingga dapat menghasilkan barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien dan meningkatkan kinerja perusahaan. (Wahyuni, Suyadi, & Hartanto, 2018).

Aspek yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan salah satunya ialah program kesehatan dan keselamatan kerja (untuk selanjutnya disebut K3) yang menjadi faktor dalam menentukan tingkat produktivitas dan kesejahteraan dari karyawan.

Jika tingkat keselamatan kerja rendah, maka dapat mempengaruhi kesehatan yang menyebabkan penurunan produktivitas. (Ferusgel, 2018).

Penerapan program K3 penting untuk dilakukan oleh perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi. Tujuan dari adanya penerapan program K3 adalah agar menjamin karyawan dalam melakukan kerjanya merasa aman, sehat, dan selamat. Dengan tujuan tersebut, harapannya produktivitas kerja bisa dicapai dengan baik. Dalam penelitian ini, PT ChangShin Indonesia telah menerapkan program K3 semenjak didirikan hingga saat ini. Program K3 diadakan oleh perusahaan dengan harapan dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja. Dengan demikian, nantinya dapat menaikkan produktivitas karyawan dalam bekerja di perusahaan. (Ferusgel, 2018) kecelakaan pada saat berkerja bisa terjadi akibat kelalaian karyawan.

Salah satu tantangan dalam sebuah perusahaan adalah bagaimana meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan harus dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Akan tetapi, pada realitanya tidak seluruh karyawan dapat melakukan hal itu. Karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan efisien apabila mereka bisa dan memiliki keterampilan dan semangat kerja, dengan begitu harapannya hasil kerja bisa dimaksimalkan (Hayati, 2017).

Pelatihan adalah usaha jangka panjang untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Melalui pelatihan, karyawan dapat disesuaikan dengan strategi perusahaan, sementara produktivitas kerja karyawan adalah sebuah metode untuk menilai tingkat kesuksesan perusahaan untuk meraih tujuannya. (Wahyuningsih, 2019).

Sistem pengelolaan SDM di perusahaan menentukan seberapa baik SDM yang dimiliki perusahaan. Peningkatan pengetahuan kerja agar kinerja dan produktivitas dapat ditingkatkan. Dengan arahan dan pelatihan dari perusahaan, hal tersebut harapannya dapat tercapai. Pelatihan akan memberi peluang untuk meningkatkan skill karyawan yang dapat mempermudah dalam memahami tugas dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, motivasi juga dapat membantu karyawan untuk mengatasi egoisme pribadi dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. (Andayani & Priskila, 2016).

Pelatihan merupakan aspek yang penting untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja dari karyawan. Agar dapat memperoleh karyawan yang berkualitas serta sesuai, dibutuhkan motivasi dan pelatihan untuk karyawan. Kegiatan tersebut dilakukan sebagai usaha agar dapat menyiapkan karyawan dalam menghadapi tugas-tugas yang belum dikuasai. (Dhyan, Parashakt, & Noviyanti, 2021).

### Kajian Literatur

#### Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Upaya untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif dapat dilihat dari 5 (lima) dimensi. hal yang dikemukakan oleh Jackson, Schuler & Werner (2011: 289), yaitu: (1) pengukuran dan pengawasan, (2) pencegahan kecelakaan, (3) pencegahan penyakit, (4) manajemen tekanan, dan (5) program kesehatan.

#### Pelatihan Karyawan

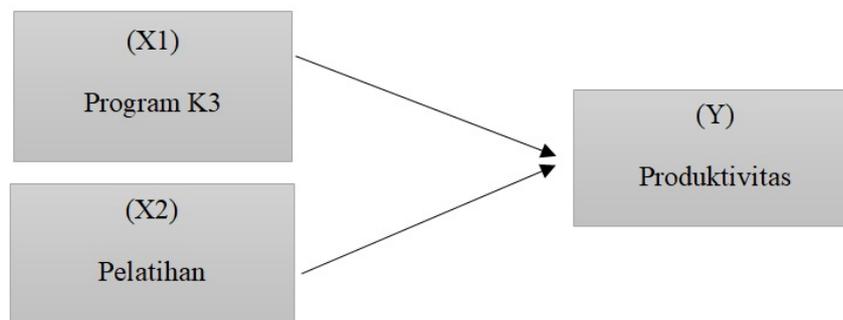
Menurut (Dessler, 2015) Dalam mengukur efektivitas pelatihan sumber daya manusia, ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan, yaitu: (1) Kualifikasi instruktur pelatihan yang harus sesuai dengan bidang yang diajarkan, profesional dan berkompeten. (2) Seleksi peserta pelatihan yang harus sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi yang ditetapkan. (3) Metode pelatihan yang sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. (4) Materi atau kurikulum pelatihan yang harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. (5) Penetapan tujuan, rencana aksi, sasaran dan hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

#### Produktivitas Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2016) Produktivitas kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya produktivitas kerja, diharapkan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan seperti meningkatkan pendapatan, meningkatkan efisiensi biaya, meningkatkan kualitas produk atau jasa dan lain-lain dapat tercapai.

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu: (1) kemampuan, (2) meningkatkan hasil yang dicapai, (3) semangat kerja, (4) pengembangan diri, (5) mutu dan efisiensi.

#### Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## 2. Metode Penelitian

Penulis menggunakan metode survey dalam penelitian ini. Penelitian ini bersifat verifikatif yang digunakan untuk mempelajari pengaruh dari K3 serta pelatihan karyawan

terhadap produktivitas karyawan pada PT ChangShin Indonesia. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, dan metode analisis korelasi, serta metode analisis koefisien determinasi. Sebelum menganalisis korelasi, data diubah dengan menggunakan metode MSI dan dibantu dengan software SPSS versi 24.

Tempat penelitian dilaksanakan di PT ChangShin Indonesia dengan waktu mulai sejak bulan juni hingga bulan oktober 2022 atau selama 6 (enam) bulan.

Populasi merupakan area generalisasi dengan cakupan berupa : subjek / objek yang memiliki ciri serta kualitas yang peneliti tentukan dengan tujuan dipelajari lalu di dapatkan kesimpulan (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini populasinya adalah bagian *warehouse* PT ChangShin Indonesia yang berjumlah 200 karyawan.

Sampel yaitu bagian dari ciri serta jumlah dari populasi yang di teliti (Sugiyono,2017). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 133 orang responden dihitung menggunakan rumus solvin dengan taraf kesalahan 5%. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengambil sampel adalah teknik simple random sampling, yaitu metode desain sampel dimana anggota sampel dipilih secara acak dari populasi tanpa mempertimbangkan strata dalam populasi (Sugiyono, 2017).

Hipotesis dari penelitian ini adalah : Program K3 dan Pelatihan Karyawan memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap Produktivitas Karyawan PT Changshin Indonesia. Agar dapat menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS, pengujian yang dilakukan beberapa di antaranya yakni: uji t ditujukan guna melihat seberapa signifikannya hubungan tiap-tiap variable independent (K3 dan Pelatihan) terhadap *dependent* (Produktivitas). Apakah variable *independent* sungguh-sungguh memiliki pengaruh terhadap variable dependent. Keputusan diambil melalui kriteria yaitu: diterimanya H0 bila t signifikan  $> \alpha$  5% (0,05) serta diterimanya Ha bila t signifikan  $< 5\%$  (0,05).

Pelaksanaan uji F ditujukan untuk pengujian seberapa signifikannya kedua variable independent (K3 dan Pelatihan) terhadap variable *dependent* (Produktivitas) .Keputusan diambil melalui kriteria yaitu: diterima H0 bila F signifikan  $> \alpha$  5% (0,05) serta diterimanya Ha bila F signifikan  $< \alpha$  5% (0,05).

Kegunaan koefisien determinasi dimanfaatkan dalam mengetahui persentase (%) sebesar apaa pengaruh variabel X1 (Program K3) dan variabel X2 (Pelatihan) terhadap variabel Y (Produktivitas). Analisis koefisien determinasi ini memiliki langkah perhitungan yaitu apabila semakin mendekati satu koefesien determinasinya, maka bisa dinyatakan variable *independent* terhadap variable *dependent* memiliki pengaruh.

### 3. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

#### Program K3 PT ChangShin Indonesia

Untuk mengetahui gambaran umum tentang hasil tanggapan responden terkait indikator variabel Program K3 di PT Changshin Indonesia, dilakukan analisis deskriptif. Hasil dari analisis dipaparkan dengan tabel yang menjelaskan secara rinci tentang hasil tanggapan responden tersebut.

**Tabel 1. Rekapitulasi Program K3**

No.	Indikator	Skor	Kategori
1	Pendataan kecelakaan kerja	494	Baik
2	Investigasi kecelakaan kerja	478	Baik
3	Merancang pekerjaan	488	Baik
4	Meninjau peralatan	483	Baik
5	Jaminan kesehatan karyawan	468	Baik

6	Fasilitas sarana kesehatan	464	Baik
7	Pelatihan keselamatan kerja	471	Baik
8	<i>Gathering party</i> untuk seluruh karyawan.	465	Baik
9	<i>Medical check up</i> karyawan	475	Baik
10	Fasilitas sarana olah raga	465	Baik
Rata-Rata Skor		475	Baik

Sumber: Pengolahan data, 2022

Table 1 diatas menunjukkan bahwa rata-rata skor dari Program K3 sebesar 475 dalam kategori baik. Hasil tersebut membuktikan bahwa program K3 yang diterapkan PT ChangShin Indonesia telah terlaksana dengan baik. Pendataan kecelakaan kerja dengan skor 494 menjadi Indikator dengan skor terbesar. Hal ini menunjukkan PT ChangShin Indonesia rutin mendata semua kecelakaan kerja yang terjadi. Sedangkan indikator dengan skor terkecil adalah fasilitas sarana kesehatan dengan skor 464. Hal ini menunjukkan PT ChangShin Indonesia kurang maksimal dalam menyediakan sarana kesehatan.

### **Pelatihan Karyawan PT ChangShin Indonesia**

Untuk mengetahui gambaran umum tentang hasil tanggapan responden terkait indikator variabel pelatihan karyawan di PT ChangShin Indonesia, dilakukan analisis deskriptif. Hasil dari analisis dipaparkan dengan tabel yang menjelaskan secara rinci tentang hasil tanggapan responden tersebut.

**Tabel 2. Rekapitulasi Pelatihan Karyawan**

No.	Indikator	Skor	Kategori
1	Penyampaian materi	482	Baik
2	Kompetensi pemateri	454	Baik
3	Semangat peserta	466	Baik
4	Kefokusan peserta	470	Baik
5	Kesesuaian dengan jenis pelatihan	480	Baik
6	Tema pelatihan	481	Baik
7	Kesesuaian materi dengan pekerjaan	487	Baik
8	Mudah dipahami	488	Baik
9	Umpan balik	450	Cukup Baik
10	Pemahaman peserta	464	Baik
Rata-Rata Skor		472	Baik

Sumber: Pengolahan data, 2022

Berdasarkan Tabel 2 di atas, rata-rata skor pelatihan karyawan di PT Changshin Indonesia dalam kategori baik, yang ditunjukkan dengan skor rata-rata 472. Hasil tersebut membuktikan bahwa pelatihan karyawan yang diberikan PT ChangShin Indonesia telah terlaksana dengan baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu materi pelatihan mudah dipahami, yang menunjukkan bahwa materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami oleh peserta pelatihan. Sedangkan indikator dengan skor terkecil adalah umpan balik. Hal ini mengartikan bahwa setelah mengikuti pelatihan, karyawan kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan

### **Produktivitas Karyawan PT Changshin Indonesia**

Untuk mengetahui gambaran umum tentang hasil tanggapan responden terkait indikator variabel produktivitas karyawan di PT Changshin Indonesia, dilakukan analisis

deskriptif. Hasil dari analisis dipaparkan dengan tabel yang menjelaskan secara rinci tentang hasil tanggapan responden tersebut.

**Tabel 3. Rekapitulasi Produktivitas Karyawan**

No.	Indikator	Skor	Kategori
1	Ketercapaian target	472	Baik
2	Fokus pekerjaan	473	Baik
3	Kejenuhan pekerjaan	483	Baik
4	Loyalitas pekerjaan	479	Baik
5	<i>Problem solving</i>	476	Baik
6	Pelatihan karyawan	475	Baik
7	Kualitas pekerjaan	459	Baik
8	Standarisasi pekerjaan	473	Baik
9	Metode pelaksanaan kerja	482	Baik
10	Waktu pelaksanaan	479	Baik
Rata-Rata Skor		475	Baik

Sumber: Pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa rata-rata skor produktivitas karyawan adalah 475 pada kategori baik. Hasil tersebut membuktikan bahwa produktivitas karyawan PT ChangShin Indonesia telah terlaksana dengan baik. Kejenuhan pekerjaan menjadi indikator skor terbesar. Hal ini mengartikan bahwa karyawan PT Changshin Indonesia tidak pernah merasa jenuh terhadap beban pekerjaan. Sedangkan indikator dengan skor terkecil adalah kualitas pekerjaan. Hal ini mengartikan bahwa hasil pekerjaan karyawan PT Changshin Indonesia selama ini kurang sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.

#### Analisis Verifikatif

##### Kolerasi antara Kesehatan keselamatan kerja dan Pelatihan karyawan

Berdasarkan hasil analisis data primer yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS, ditemukan bahwa ada korelasi yang kuat antara Kesehatan dan keselamatan kerja (X1) dan Pelatihan karyawan (X2) dengan koefisien korelasi 0,626. Hal ini dapat diketahui dari interval koefisien yang berada pada rentang 0,600-0,799, yang menunjukkan bahwa korelasi antara kedua variabel tersebut cukup kuat.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun pengujian analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4. Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	7.094	2.516		2.820	.006
	Program_K3	.344	.083	.327	4.141	.000
	Pelatihan	.460	.079	.461	5.848	.000

a. Dependent Variable : Produktivitas\_Karyawan

Sumber : data primer diolah SPSS,2022

Dapat disimpulkan apabila nilai kesehatan keselamatan kerja (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan karyawan (X<sub>2</sub>) adalah 0, maka nilai produktivitas karyawan adalah sebesar 7,094.

a. Koefisien regresi kesehatan keselamatan kerja (X<sub>1</sub>) = 0,344

Setiap kenaikan satu satuan kesehatan keselamatan kerja (X1) akan meningkatkan produktivitas karyawan (Y) PT ChangShin Indonesia sebesar 0,344 satuan. Jika nilai Pelatihan karyawan (X2) dianggap konstan.

- b. Koefisien regresi Pelatihan karyawan (X2) = 0,460 Setiap kenaikan satu satuan Pelatihan karyawan (X2) akan meningkatkan produktivitas karyawan (Y) PT ChangShin Indonesia sebesar 0,460 satuan. Jika nilai kesehatan keselamatan kerja (X1) dianggap konstan

### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh kesehatan keselamatan kerja dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan di PT Changshin Indonesia. Hasil dari analisis ini dapat dilihat pada tabel yang disediakan dibawah ini.

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 <sup>a</sup>	.508	.501	3.744

a. Predictor : (Constant), Pelatihan, program\_K3

b. Dependent Variabel : Produktivitas\_Karyawan

Sumber : data primer diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh kesehatan keselamatan kerja dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan di PT Changshin Indonesia sebesar 0,508 atau 50,8%. Sementara sisanya yaitu 0,492 atau 49,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini ( $\epsilon$ ).

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis pengaruh parsial antara program K3 dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan PT ChangShin Indonesia dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 6. Pengujian Hipotesis Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.094	2.516		2.820	.006
	Program_K3	.344	.083	.327	4.141	.000
	Pelatihan	.460	.079	.461	5.848	.000

a. Dependent Variable : Produktivitas\_Karyawan

Sumber : data primer diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kesehatan keselamatan kerja adalah 4,141. Nilai  $t_{hitung}$  diatas selanjutnya dibandingkan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5%,  $df = n - 2 = 133 - 2 = 131$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,979$ . Dengan demikian diketahui nilai  $t_{hitung} (4,141) > t_{tabel} (1,979)$ , maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak maka  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan program K3 terhadap produktivitas karyawan PT Changshin Indonesia.

Pada tabel 6 nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan adalah 3,135. Nilai  $t_{hitung}$  diatas selanjutnya dibandingkan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5%,  $df = n - 2 = 133 - 2 = 131$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,979$ . Dengan demikian diketahui nilai  $t_{hitung} (5,848) > t_{tabel} (1,979)$ , maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak maka  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan PT ChangShin Indonesia.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan mengenai pengaruh program K3 dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan di PT Changshin Indonesia dapat dilihat pada tabel yang disajikan dibawah ini.

**Tabel 7. Pengujian Hipotesis Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1884.648	2	942.324	67.233	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1822.059	130	14.016		
	Total	3706.707	132			

a. Dependent Variable : Produktivitas\_Karyawan

b. Predictor : (Constant), Pelatihan, program\_K3

Sumber : data primer diolah SPSS,2022

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 67,233$  dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan nilai  $F_{tabel} = 3,070$ . Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $67,233 > 3,070$ ) dan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,050$ ) dengan hipotesa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu terdapat pengaruh secara simultan program K3 dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan PT ChangShin Indonesia.

### Pembahasan Deskriptif

#### Program K3 PT ChangShin Indonesia

Berdasarkan rekapitulasi variabel program K3 menunjukkan rata-rata skor dari Program K3 sebesar 475 pada kategori baik. Hasil tersebut membuktikan bahwa program K3 yang diterapkan PT ChangShin Indonesia telah terlaksana dengan baik. pendataan kecelakaan kerja dengan skor 494 menjadi indikator dengan skor terbesar. Hal ini menunjukkan PT ChangShin Indonesia rutin mendata semua kecelakaan kerja yang terjadi. Sedangkan indikator dengan skor terkecil adalah fasilitas sarana kesehatan dengan skor 464. Hal ini menunjukkan PT ChangShin Indonesia kurang maksimal dalam menyediakan sarana kesehatan.

#### Pelatihan Karyawan PT ChangShin Indonesia

Berdasarkan rekapitulasi variabel pelatihan karyawan menunjukkan bahwa rata-rata skor pelatihan karyawan sebesar 474 dalam kategori baik. Skor tersebut membuktikan bahwa pelatihan karyawan yang diselenggarakan oleh PT ChangShin Indonesia telah terlaksana secara baik. Indikator dengan skor terbesar adalah mudah dipahami. Hal ini mengartikan materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami oleh peserta pelatihan. Sedangkan indikator dengan skor terkecil adalah umpan balik. Hal ini mengartikan bahwa setelah mengikuti pelatihan, karyawan kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### Produktivitas Karyawan PT Changshin Indonesia

Berdasarkan rekapitulasi variabel produktivitas karyawan menunjukkan bahwa rata-rata skor produktivitas karyawan adalah 475 pada kategori baik. Hasil tersebut membuktikan bahwa produktivitas karyawan yang diterapkan PT ChangShin Indonesia telah terlaksana dengan baik. Kejenuhan pekerjaan menjadi indikator dengan skor terbesar. Hal ini mengartikan bahwa karyawan PT ChangShin Indonesia tidak pernah merasa jenuh terhadap beban pekerjaan. Sedangkan indikator dengan skor terkecil adalah kualitas pekerjaan. Hal ini mengartikan bahwa hasil pekerjaan karyawan PT ChangShin Indonesia selama ini kurang sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.

## **Pembahasan Verifikatif**

### **Pengaruh Parsial program kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan**

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat diketahui hasilnya bahwa terdapat pengaruh parsial program K3 terhadap Produktivitas karyawan PT ChangShin Indonesia. Koefisien regresi program kesehatan keselamatan kerja adalah 0,344 artinya setiap kenaikan satu satuan kesehatan keselamatan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan PT ChangShin Indonesia sebesar 0,344 satuan. Jika nilai Pelatihan karyawan dianggap konstan.

Manajemen K3 telah menjadi hal yang perlu diperhatikan, sebab bukan hanya sumber daya manusia dari perusahaan saja yang bertanggung jawab tapi juga seluruh orang yang menjadi bagian dari perusahaan harus ikut serta. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki banyak manfaat bagi perusahaan, diantaranya: (1) kualitas dan efisiensi karyawan meningkat lebih baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, (2) berkurangnya hari kerja yang hilang karena kecelakaan atau sakit, yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, (3) biaya untuk penanganan kecelakaan kerja turun, sehingga dapat menghemat biaya perusahaan, dan (4) meningkatnya reputasi perusahaan di mata masyarakat dan konsumen. Penerapan program K3 secara tepat dapat meningkatkan produktivitas karyawan, serta begitu pula sebaliknya jika program K3 tidak diterapkan secara tepat dapat menurunkan produktivitas karyawan. Dengan menerapkan budaya K3 yang berkelanjutan, harapannya dapat menurunkan angka kecelakaan kerja serta meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Ramli, karyawan yang memiliki jaminan atas kesehatan dan keamanannya dapat melakukan pekerjaan dengan lebih lebih produktif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Ayu, Fidita, & Nourma, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sasmita, 2021) memperoleh hasil bahwa pengujian mengenai pengaruh (K3) terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa variabel (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh Parsial pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh sebagian dari pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan di PT ChangShin Indonesia. Koefisien regresi pelatihan karyawan sebesar 0,460, yang artinya setiap kenaikan satu satuan dari pelatihan karyawan PT ChangShin Indonesia dapat meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,460 satuan. Jika nilai kesehatan keselamatan kerja dianggap konstan.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Dhyan, Parashakt, & Noviyanti, 2021) bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor yang sangat penting agar produktivitas dari karyawan dapat meningkat. Untuk mencapai karyawan yang sesuai, pelatihan dan pengembangan sangat dibutuhkan. Hal tersebut diperlukan untuk menyiapkan karyawan yang siap bekerja untuk pekerjaan belum mereka kuasai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Melati, 2022) Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan program pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar R 0,73%. Namun, faktor lain seperti kesediaan karyawan untuk melatih, melaporkan kemajuan karyawan, dan menambah pengetahuan tidak dapat dipertimbangkan dalam penelitian ini. Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah pelatihan, pemberian, dan latar belakang pendidikan yang berbeda.

### **Pengaruh Simultan Antara kesehatan keselamatan kerja dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara program kesehatan keselamatan kerja dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan PT ChangShin Indonesia. Besarnya pengaruh program kesehatan keselamatan kerja dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan adalah 0,508 atau 50,8%, sedangkan sisanya adalah 0,492 atau 49,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan (Afif & Winarningsih, 2018) hasil penelitian menunjukkan keselamatan kerja menjadi kunci utama dalam pencegahan terjadinya kecelakaan baik itu di lingkungan, bahan, peralatan maupun dari tenaga kerja dan kinerja karyawan sangat menjamin apabila terdapat perlindungan dari keselamatan kerja terjamin.

#### **4. Penutup**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa serta pembahasan yang telah tersampaikan maka kesimpulan dalam penelitian ini

1. Program K3 yang diterapkan oleh PT ChangShin Indonesia telah terlaksana dengan baik. Pendataan kecelakaan kerja dengan skor 494 menjadi indikator dengan skor terbesar. Hal ini menunjukkan PT ChangShin Indonesia rutin mendata semua kecelakaan kerja yang terjadi.
2. Pelatihan karyawan yang diselenggarakan oleh PT ChangShin Indonesia sudah berjalan dengan baik. Indikator dengan skor terbesar adalah mudah dipahami. Hal ini mengartikan materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami oleh peserta pelatihan.
3. Produktivitas karyawan PT ChangShin Indonesia sudah berjalan dengan baik. Indikator dengan skor terbesar adalah kejenuhan pekerjaan. Hal ini mengartikan bahwa karyawan PT ChangShin Indonesia tidak pernah merasa jenuh terhadap beban pekerjaan.
4. Terdapat pengaruh parsial program K3 terhadap produktivitas karyawan PT ChangShin Indonesia.
5. Terdapat pengaruh parsial pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan PT ChangShin Indonesia.
6. Terdapat pengaruh simultan program kesehatan keselamatan kerja dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan PT ChangShin Indonesia. Besarnya pengaruh kesehatan keselamatan kerja dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan adalah 50,8%, sedangkan sisanya adalah 49,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

##### **Saran**

Penelitian ini harapannya bisa memberi dampak dan kontribusi yang positif dengan memberikan saran berikut :

1. Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel program K3 yaitu fasilitas sarana kesehatan, maka sebaiknya perusahaan menyediakan layanan kesehatan kerja seperti klinik atau posko kesehatan.
2. Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel pelatihan karyawan yaitu umpan balik, maka sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan pekerjaan karyawan.
3. Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel produktivitas karyawan yaitu kualitas pekerjaan, maka sebaiknya perusahaan menyusun *standar operational procedur* (SOP) untuk setiap divisi.
4. Mengingat program K3 berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, maka sebaiknya kesehatan keselamatan kerja di PT ChangShin Indonesia lebih ditingkatkan.

5. Variabel pelatihan karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan, maka sebaiknya pelatihan karyawan di PT ChangShin Indonesia lebih diperhatikan.
6. Variabel program kesehatan keselamatan kerja dengan pelatihan karyawan memiliki korelasi yang kuat, berdasarkan hal itu maka untuk meningkatkan produktivitas karyawan di PT ChangShin Indonesia kesehatan keselamatan kerja dan pelatihan karyawan harus lebih diperhatikan.

#### Daftar Pustaka

- Afif, E. R., & Winarningsih. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, K3 dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT. GT.PRO. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(7).
- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi utama.
- Andayani, N. R., & Priskila, M. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(4).
- Ayu, F., Fidita, D., & Nourma, M. (2019). Pengaruh Program K3 Terhadap Produktivitas Kerja pada Operator Alat Berat di PT BJT Kota Surabaya. *Business and Finance Journal*, 2(4).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dhyan, R., Parashakt, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 2(1).
- Ferusgel, A. (2018). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas pekerja PT.X. *Jurnal akbar juara*,
- Hayati, R. N. (2017). Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri). *Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga*.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Melati, B. A. (2022). Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel di Bogor. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 1(1).
- Mulyadi. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM)*. Bogor : In Media.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT.Inko jaya semarang. *Among markati: jurnal ekonomi dan bisnis*.
- Sasmita, S. I. (2021). Pengaruh penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas tenaga kerja pada proyek pembangunan gedung DPRD kabupaten pemalang tahap (II). *Skripsi Universitas Pancasakti Tegal*.
- Sinambela, & Lijan, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahyuni, N., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Kutai timber Indonesia. *Jurnal pendidikan ekonomi : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 1(12).
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Warta*, 2(13).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Yusela, T., Fadli, U. M., & Suherman, E. (2020). Pengaruh kesehatan keselamatan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Karawang: Skripsi Universitas Buana Perjuangan Karawang.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*. Depok : PT RAJAGRAFINDO.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*. Depok : PT Rajagravindo.