

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, K3 DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT GT-PRO

Eka Rachmat Afif
afifekarachmat46@gmail.com
Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is meant to examine the influence of work environment, health, and work safety, training to the work productivity of production operator at PT Garuda Top Plasindo Surabaya. This research is quantitative research which has been done by using explanatory research. The population of this research is all the employees of production operator at PT Garuda Top Plasindo Surabaya. The sampling technique has been conducted by using slovin. There are 106 respondents have been determined as samples. The analysis method has been carried out by using multiple linear regressions with the instrument of SPSS (Statistical Product and Service Solution). The result of t test shows that work environment give positive and significant influence to the work productivity at PT Garuda Top Plasindo. The health and work safety gives positive and significant influence to the work productivity at PT Garuda Top Plasindo with the significance level both of those variables are less than 0.05. Training does not give any influence to the work productivity with the significance level is more than 0.05. Simultaneously the independent variable has significant influence to the dependent variable is 0.600.

Keywords: Work environment, health, and work safety, training and work productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pelatihan terhadap produktivitas kerja operator produksi PT Garuda Top Plasindo Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian *eksplanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operator produksi di PT Garuda Top Plasindo Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik sampling slovin. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 106 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solution). Hasil penelitian ini pada uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT Garuda Top Plasindo. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas PT Garuda Top Plasindo dengan tingkat signifikansi kedua variabel tersebut lebih kecil dari 0,05. Untuk pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Secara simultan, variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen sebesar 0,600.

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

PENDAHULUAN

Perusahaan yang mempunyai pandangan untuk maju terlihat pada kepemilikan sumber daya manusia yang berdaya guna tinggi serta memiliki fasilitas pendukung yang memadai sebagai penunjang kegiatan produksi.

Lingkungan kerja adalah tempat para pekerja melakukan pekerjaannya yang meliputi fisik dan nonfisik. Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2011:26) adalah

semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, serta akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

K3 adalah sebagai segala upaya perusahaan untuk meningkatkan hal-hal yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan agar merasa aman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan daya produktivitas karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan. Menurut Bangun (2012:386), secara khusus sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terdapat pada peraturan menteri tenaga kerja nomor (PER. 05/MEN/1996 Pasal 1), sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan guna tercapainya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Pelatihan adalah membantu karyawan untuk memahami cara - cara melakukan pekerjaannya melalui penambahan pengetahuan praktis serta penerapannya demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Dessler (2006:280) menjelaskan arti pelatihan sebagai proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk, melakukan pekerjaannya.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil output dengan sumber daya (input) yang dikerjakannya menurut standar kuantitas dan kualitas tertentu dari perusahaan. Menurut (Sunyoto, 2012:41), produktivitas adalah sebagai ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan oleh suatu organisasi atau perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

PT Garuda Top Plasindo yang beralamat di Jl. Rungkut Industri III/17 Surabaya Jawa Timur, ini lahir dari ide untuk menciptakan konsep yang inovatif untuk peralatan makan sekali pakai yang mengacu pada kualitas desain dan nilai, pada tahun 2011. Perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 2001 ini, sekarang telah menjadi perusahaan terkemuka akan produknya, cakram optik dan cd/dvd case ber merk gt-pro. PT Garuda Top Plasindo sangat memperhatikan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya dengan menyediakan peralatan - peralatan *safety* yang mendukung kegiatan produksi, tersedianya peralatan pemadaman api jika terjadi hal - hal yang tidak diinginkan, tersedianya jalur evakuasi, adanya saluran pembuangan limbah dari sisa hasil produksi yang dapat diolah kembali, serta dengan adanya informasi petunjuk penggunaan mesin produksi yang memudahkan karyawan tersebut dalam mengoperasikannya.

Tingkat produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh jam kerja yang ditentukan perusahaan. Sehingga karyawan yang tidak dapat memenuhi standar kerja yang diberikan oleh perusahaan akan terlihat bagaimana jumlah produktivitasnya yang hilang. Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah diatas diuraikan sebagai berikut : (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garuda Top Plasindo ? (2) Apakah K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garuda Top Plasindo ? (3) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garuda Top Plasindo ? berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT Garuda Top Plasindo (2) Untuk menganalisis dan mengetahui apakah K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan produksi PT Garuda Top Plasindo. (3) Untuk menganalisis dan mengetahui apakah pelatihan juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT Garuda Top Plasindo.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memaksimalkan kemampuan karyawannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah tempat para pekerja melakukan pekerjaannya yang meliputi fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja pun juga menyangkut bagaimana karyawan bersosialisasi secara baik di lingkungan selama dia bekerja, dilain sisi lingkungan kerja juga sebagai salah satu simbol dari suatu perusahaan dimana lingkungan kerja itu juga sebagai asset. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:28) yaitu: (1) Penerangan (2) Temperature (3) Sirkulasi Udara (4) Kebisingan (5) Getaran mekanis (6) Bau - bauan (7) Keamanan (8) Hubungan antar karyawan (9) Hubungan bawahan dan atasan.

Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

Salah satu hal yang menjadi perhatian pada karyawan adalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Program ini bagi karyawan adalah suatu hal yang penting demi menunjang kondisi kerja karyawan dan dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa aman melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan tentang pentingnya K3 bagi karyawan, pengertian K3 dalam penelitian ini diartikan sebagai segala upaya perusahaan untuk meningkatkan hal-hal yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan agar merasa aman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan daya produktivitas karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan. Berikut indikator K3 menurut Menurut Mangkunegara (2002) (dalam Maesaroh, 2014) sebagai berikut : (1) Penyusunan dan penyampaian barang - barang yang berbahaya yang kurang diperhatikan keamanannya (2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak (3) Pembuangan kotoran limbah yang tidak pada tempatnya (4) Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak (5) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik (6) Pengaturan Penerangan.

Pelatihan

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan manfaat besar bagi suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah satu-satunya faktor produksi yang dapat mengelola faktor - faktor produksi lainnya. Dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat, maka perusahaan akan mampu mencapai segala tujuan yang diinginkannya.

Sehingga pelatihan itu adalah suatu hal teknis yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan berguna bagi para pekerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Berikut indikator menurut Mangkunegara (2013:62) diantaranya: (1) Tujuan pelatihan (2) Materi (3) Metode yang digunakan (4) Kualifikasi peserta (5) Kualifikasi pelatih (6) Waktu (banyaknya sesi)

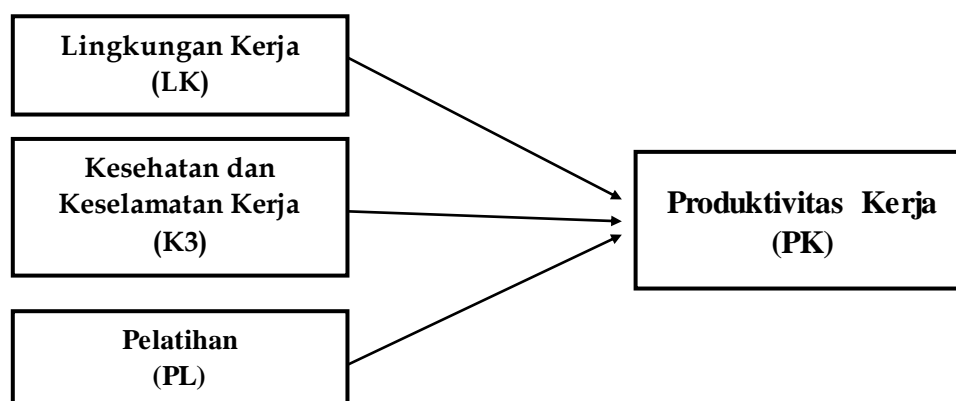
Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan dilihat dari perbandingan antara hasil output dengan sumberdaya (input) yang dikerjakannya menurut standar kuantitas dan kualitas tertentu dari perusahaan. Indikator produktivitas yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2004) (dalam Ardika, 2015) kerja sebagai berikut adalah : (1) Efektivitas (2) Efesiensi

Penelitian Terdahulu

(1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung 2012 (Senata *et all*,2014) (2) Pengaruh Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja di UD. Sinar Abadi Singaraja Tahun 2015 (Ardika,2015) (3) *Relationship between Work Environment And Productivity* (Sehgal,2012) (4) *Impact of Training and Development on Organizational Performance* (Khan *et all*,2011).

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang ada diatas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sehgal (2012) sebagai berikut : *"The simple premise behind the movement towards better working environments is that comfortable people are more productive"*. (Sehgal, 2012). Berdasarkan pendapat yang dituliskan oleh Sehgal, menciptakan lingkungan kerja bertujuan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang berada di lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh pada rasa aman dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitasnya. Maka berdasarkan penjelasan tentang pentingnya lingkungan kerja bagi produktivitas karyawan maka perusahaan perlu memiliki lingkungan kerja yang berkualitas. Berdasarkan penjelasan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
H¹ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garuda Top Plasindo

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Adia (2010) (dalam Ardika, 2015) jaminan keselamatan dan kesehatan dapat membuat para tenaga kerja merasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat memperkecil atau bahkan mewujudkan kondisi nihil kecelakaan dan penyakit kerja. Artinya bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan untuk meminimumkan terjadinya kecelakaan kerja sekaligus meningkatkan produktifitas kerja. Berdasarkan penjelasan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_2 : Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garuda Top Plasindo

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Suparyadi (2016:185) mendefinisikan bahwa pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan pada sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pengertian tersebut bila perusahaan mampu mengidentifikasi sejauh mana kemampuan karyawan dan memberikan pelatihan sehingga kemampuan karyawannya meningkat akan berdampak pada tingkat produktivitas karyawan yang meningkat pula. Berdasarkan penjelasan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_3 : Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garuda Top Plasindo

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Dari Populasi (Objek) Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sehingga penelitian ini akan menjelaskan dan mengukur pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan Pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Garuda Top Plasindo. Adapun variabel bebas yang ada pada penelitian ini meliputi Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan Pelatihan, sedangkan variabel terikat adalah produktivitas karyawan produksi. Pada penelitian ini tipe yang digunakan adalah tipe *eksplanatory research*. Adapun gambaran populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi dengan klasifikasi karyawan tetap dan minimal telah bekerja selama 1 tahun sesuai dengan pengertian menurut Sugiyono (2012:119). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga subjek yang ada pada objek tersebut sejumlah 144 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2012:120) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode slovin dengan persamaan sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi secara keseluruhan

e = kesalahan dalam pengambilan sampel, misalnya 5%, maka :

$$106 = \frac{144}{1 + (144 \cdot 0.05^2)}$$

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah bagian dari proses inti dari setiap kegiatan yang hasilnya digunakan untuk bukti utama maupun pendukung yang memadai untuk menarik kesimpulan penelitian agar hasilnya memberikan bukti yang sesuai dengan penelitian. Untuk mengumpulkan dan mengolah data dalam menunjang penyusunan skripsi ini, peneliti menggunakan kuisioner (angket) yang telah disusun sesuai dengan indikator tiap permasalahan di dalam skripsi. Kuisioner ini untuk mendapatkan data mengenai variabel lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pelatihan dan produktivitas kerja sehingga mengetahui apa yang menjadi permasalahan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Adapun pengertian yang dijelaskan oleh Sugiyono, (2014:63) Variabel penelitian diartikan sebagai segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis variabel sebagai berikut:

1. Variabel independen disini dijelaskan oleh Sugiyono (2014:64) bahwa mendeskripsikan variabel bebas sebagai variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini ada tiga variabel bebas yang diteliti meliputi : Lingkungan Kerja (LK), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan Pelatihan (P)
2. Variabel dependen disini dijelaskan oleh Sugiyono (2014:64) bahwa mendeskripsikan variabel terikat sebagai variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Produktivitas Kerja (P)

Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X), variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, Variabel-variabel yang diteliti adalah

1. Lingkungan kerja adalah suatu hal berkaitan dengan lingkungan kerja yang nyaman sehingga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya juga akan meningkatkan produktivitas karyawan
2. Yang dimaksud K3 dalam penelitian ini adalah suatu hal upaya yang dilakukan perusahaan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya agar meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktivitas Menurut Mangkunegara (2002:170) dalam Maesaroh (2014).
3. Sehingga pelatihan adalah suatu hal terkait kegiatan teknis yang berguna untuk menambah pengalaman dan meningkatkan pengetahuan dan berdampak pada produktivitas kerja.

4. Pengertian produktivitas tersebut maka produktivitas karyawan dilihat dari perbandingan antara hasil output yang dikerjakannya menurut standar kuantitas dan kualitas tertentu.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas pada instrumen dilakukan untuk menguji sejauh mana item kuesioner dapat dikatakan valid atau tidak, dan uji tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson dengan persyaratan sebagai berikut (Sugiyono, 2014:173-174) :

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka item - item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka item - item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut pendapat Sugiyono (2014:168), reliabilitas terkait dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Untuk menguji reliabilitas masing - masing instrumen yang digunakan, penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha* (α) dengan menggunakan SPSS 21.0. Suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai *cronbach alpha* (α) $> 0,70$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai VIF lebih besar dari 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, karena jika terdapat heteroskedastisitas maka varians tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standart eror.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Seperti yang diketahui uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik histogram dan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal dengan dasar pengambilan keputusan: (a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau grafik histogram dan atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*)

Uji F

Uji ini menunjukkan apakah semua variabel bebas Lingkungan Kerja (LK), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan Pelatihan (PL) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja). kriteria yang digunakan adalah: (a) $H_0 : \beta_i = 0$, artinya secara bersamaan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. (b) $H_a : \beta_i \neq 0$, artinya secara bersamaan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi Berganda dan Koefisien Korelasi

Uji ini digunakan untuk menggambarkan kekuatan asosiatif antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Nilai korelasi berkisar antara 0 dan 1 yang menunjukkan bahwa nilai 0 - 0,5 adalah hubungan yang terjadi sangat kuat. Adapun korelasi (R) rentang nilainya adalah 0 dan 1, dengan kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2012) : (a) Jika $R = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif. (b) Jika $R = 0$ atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini akan digunakan analisis regresi berganda yaitu prosedur sistematis dalam menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$PK = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Keterangan :

PK : Produktivitas Kerja

α : konstanta

β_1 : koefisien regresi Lingkungan Kerja

β_2 : koefisien regresi K3

β_3 : koefisien regresi Pelatihan

LK : Lingkungan Kerja

K3 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja

PL : Pelatihan

e_i : error

Uji Hipotesis

Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah tiap – tiap variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan SPSS dengan Perbandingan signifikan hitung masing-masing variabel bebas $\alpha = 5\%$.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya. Kriteria pengujian validitas apabila korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor suatu variabel *corrected item-total correlation* sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrumen dinyatakan valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	1	0,346	Valid
	2	0,359	Valid
	3	0,479	Valid
	4	0,334	Valid
	5	0,551	Valid
	6	0,558	Valid
	7	0,614	Valid
	8	0,567	Valid
	9	0,596	Valid
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	1	0,537	Valid
	2	0,421	Valid
	3	0,499	Valid
	4	0,393	Valid
	5	0,616	Valid
	6	0,625	Valid
Pelatihan (PL)	1	0,680	Valid
	2	0,622	Valid
	3	0,634	Valid
	4	0,615	Valid
	5	0,302	Valid
	6	0,448	Valid
Produktivitas Kerja (PK)	1	0,611	Valid
	2	0,611	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 1 diketahui bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu lingkungan kerja, K3 dan Pelatihan serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini karena keseluruhan item pernyataan tersebut menghasilkan nilai *corrected item-total correlation* lebih dari 0,3.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 2
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,793	Reliabel
Kesehatan dan Keselamatan	0,755	Reliabel
Pelatihan (PL)	0,790	Reliabel
Produktivitas Kerja (PK)	0,758	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2018

Nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel Lingkungan Kerja (LK), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Pelatihan (PL), dan Produktivitas Kerja (PK) lebih dari 0,7 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan (reliabel).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Tabel 3
Nilai Tolerance dan VIF

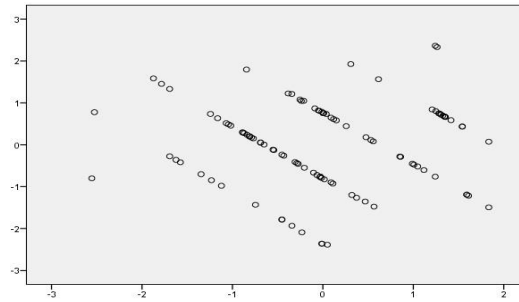
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Lingkungan Kerja (LK)	0,430	2,327
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	0,428	2,336
Pelatihan (PL)	0,537	1,863

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari ketiga variabel bebas yang ada diketahui memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi Heteroskedastisitas.

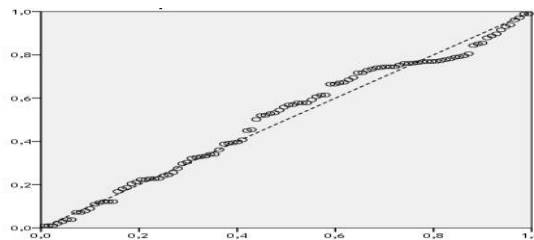


Sumber : Data primer diolah, 2018
Gambar 2
 Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)

Dapat dilihat dari gambar 2 tersebut diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 - Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena data yang diolah sudah tidak mengandung heteroskedastisitas, maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dapat dipergunakan untuk penelitian.

Uji Normalitas

Dalam uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2013:161) adalah: (a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. (b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.



Sumber : Data primer diolah, 2018
Gambar 3
 Uji Normalitas

Dari grafik *normal probability plot* titik-titik menyebar berimpit di sekitar diagonal, hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kesesuaian model regresi linear berganda dalam mengukur pengaruh Lingkungan Kerja (LK), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan Pelatihan (PL) terhadap Produktivitas Kerja (PK). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil dari uji f sebagai berikut :

Tabel 4
Uji F
ANOVA^a

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	16,273	3	5,424	50,999	,000 ^b
	<i>Residual</i>	10,849	102	,106		
	<i>Total</i>	27,123	105			

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), PL, LK, K3

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi pengaruh Lingkungan Kerja (LK), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan Pelatihan (PL) terhadap Produktivitas Kerja (PK) layak digunakan untuk penelitian.

Uji Koefisien Determinasi Berganda dan Koefisien Korelasi

Koefisien Koefisien Korelasi (R) digunakan untuk menggambarkan kekuatan asosiatif antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan.

Tabel 5
Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi Berganda (R²)
Model Summary^b

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,775 ^a	,600	,588	,32614	2,049

a. Predictors: (Constant), PL, LK, K3

b. Dependent Variable: PK

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa koefisien determinasi berganda (R²) atau *R Square* adalah sebesar 0,600 atau 60,0%, hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja (LK), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan Pelatihan (PL) secara bersama-sama dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja (PK) sebesar 60,0% sedangkan sisanya sebesar 40,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja (LK), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan Pelatihan (PL) terhadap Produktivitas Kerja (PK). Persamaan regresi linier berganda yang didapat dari hasil pengolahan data adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
(Constant)	,246	,738		,334	,739	
1	LK	,248	,097	,244	2,559	,012
	K3	,599	,095	,605	6,323	,000
	PL	,048	,108	,038	,445	,657

Sumber : Data primer diolah, 2018

$$PK = 0,246 + 0,248 LK + 0,559 K3 + 0,048 PL$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa : (1) Nilai konstanta sebesar 0,246 Artinya jika variabel bebas Lingkungan Kerja (LK), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan Pelatihan (PL) sama dengan nol, maka Produktivitas Kerja (PK) akan sebesar 0,246 satuan. (2) Nilai koefisien Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0,248 Nilai positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. (3) Nilai koefisien Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebesar 0,559 Nilai positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. (4) Nilai koefisien Pelatihan (PL) sebesar 0,048 Nilai positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh antara Lingkungan Kerja (LK), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan Pelatihan (PL) terhadap Produktivitas Kerja (PK). Kriteria uji t dalam penelitian ini adalah: Jika nilai probabilitas atau nilai signifikansi > 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. (2) Jika nilai probabilitas atau nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 7
Uji t

Variabel	t	Sig
(Constant)	,334	,739
LK	2,559	,012
K3	6,323	,000
PL	,445	,657

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari tabel 7 dapat diketahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut: (1) Lingkungan Kerja (LK) mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,012. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (PK). (2) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (PK). (3) Pelatihan (PL) mempunyai nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, yaitu 0,657. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan (PL) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (PK).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) Terhadap Produktivitas Kerja (PK)

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil dari uji statistik t bahwa Lingkungan Kerja (LK) memiliki nilai t hitung 2,559 dengan nilai signifikansi 0,012 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hasil dari penelitian ini mampu membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (PK) Karyawan PT Garuda Top Plasindo.

Hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dijelaskan oleh Senata *et.all*, (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja (PK)

Hasil uji statistik t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kesehatan dan Kerja (K3) memiliki t hitung sebesar 6,323 dengan nilai signifikasnsi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hasil penelitian ini mampu membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garuda Top Plasindo. Hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dijelaskan oleh Ardika (2015) yang menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Pelatihan (PL) Terhadap Produktivitas Kerja (PK)

Hasil uji statistik t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan (PL) memiliki t hitung sebesar 0,445 dengan nilai signifikasnsi 0,657 lebih besar dari 0,05. Sehingga hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis ketiga, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa Pelatihan (PL) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (PK). Pelatihan yang diberikan oleh PT Garuda Top Plasindo hanya diberikan pada saat karyawan tersebut diterima bekerja (*on the job training*) dengan karyawan senior sebagai pembimbingnya. Dengan demikian pelatihan yang dilaksanakan pada perusahaan tersebut tidak dilakukan secara berkala yang dapat menyebabkan produktivitas karyawan tidak mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Rivai (2005) (dalam Budhiarta *et.al*, 2015) menyatakan bahwa pelatihan rutin dilaksanakan dan dibarengi dengan pemberian motivasi yang tepat maka karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang optimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut: (1) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan operator produksi PT Garuda Top Plasindo (2) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan operator produksi PT Garuda Top Plasindo yang (3) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan operator produksi PT Garuda Top Plasindo (4) Hasil penelitian menunjukkan perhitungan koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar 0,573 hal ini menunjukkan variabel kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja operator produksi PT Garuda Top Plasindo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Disarankan perusahaan meningkatkan lingkungan kerja agar, selalu memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja, dan memberikan pelatihan secara berkala bagi karyawan bagian produksi sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. (2) Berdasarkan rata - rata indikator tertinggi maka perusahaan

diharapkan mampu menjaga performanya terkait variabel-variabel tersebut. (3) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja selain variabel lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja dan pelatihan yang didukung dengan teori terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardika, G.K. 2015. Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja di UD. Sinar Abadi Singaraja Tahun 2015. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*. 5(2):2-5.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Budhiarta, I.G.N., I.W. Bagia., I.W. Suwendra. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. 3(8):5.
- Dessler, Garry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. PT INDEKS. Jakarta.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Khan, R.A.G., F.A. Khan., M.A. Khan. 2011. Impact of Training and Development on Organizational Performance. *Global Journals Inc (USA)*. 11(7):63.
- Maesaroh, Siti. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Keselamatan, Kesehatan, Keamanan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Mascomm Graphy Semarang. *Jurnal Dian Nuswantoro Semarang*. 1(1):6
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1996 *Peraturan Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1996 No.5. Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sehgal, Sruti. 2012. Relationship between Work Enviornment And Productivity. *International Journal of Engineering Research and Applications*. 2(4):1992.
- Senata, I.Wayan., M. Nuridja., K.R. Suwena. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*. 4(1) : 3.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Cetakan ke 14. Penerbitan Alfabeta. Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps Publishing. Jakarta.
- Suparyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi. Yogyakarta.