Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page 15046- 15056

Pengaruh Pelatihan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia

Metehsa Sembiring [1], Bertolomeus Sugara[2]
Program Studi Manajemen,Universitas Tama Jagakarsa
metehsasembiring@gmail.com

ABSTRAK

Peranan sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia termasuk unsur kekuatan daya saing perusahaan, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan agar bisa bersaing dalam era globalisasi ini. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan dalam perusahaan untuk senantiasa diprogramkan dan direalisasikan untuk memacu tingkat produktivitas karyawan disuatu pihak dan dipihak lain kelangsung perusahaan dapat terjaga dengan baik ditengah suasana persaingan pada saat ini. Oleh karena itu pengembangan kemampuan potensial sumber daya manusia merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan.

Metode, penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif analistis, kuantitatif dalam pengertian bahwa dalam penelitian ini dilakukan pengujian statistik, khususnya untuk mengukur seberapa besar kaitan atau kekuatan pengaruh diantara variabel-variabel yang diteliti.

Simpulan: 1) Berdasarkan perhitungan koefisien regresi yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 10,596 dan t_{tabel} sebesar 1,677 yang artinya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. 2) Pengaruh Keselamatan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan koefisien regresi, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar -1,733 dan t tabel sebesar 1,677 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan 0,090 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel X_2 berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Y yang artinya H_1 ditolak dan H_0 diterima. 3) Berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 63,333 dengan nilai signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan menggunakan F_{tabel} diperoleh F_{tabel} sebesar 2,866. Hasil penelitian ini menunjukkn bahwa F_{hitung} 31,523 > F_{tabel} 3,191 sehingga H_o ditolak dan H_a diterima artinya Pelatihan dan Keselamatan Produktivitas Kerja.

Kata kunci: hutang-piutang, penyertaan modal, wanprestasi, ambiguitas kontruksi hukum

ABSTRACT

The role of human resources is a determinant of the success of any activity carried out within a company. Because human resources are part of the company's competitive strength, they are required to be superior and professional in their work for the progress and achievement of the company's goals so that they can compete in this era of globalization. Improving the quality of human resources is a necessity within a company and must always be planned and realized to boost employee productivity on one hand, and on the other hand, to ensure the company's continuity is well maintained amid the current competitive environment. Therefore, developing the potential capabilities of human resources is a challenge that must be faced by the company.

Method, quantitative research which is descriptive-analytic in nature, quantitative in the sense that in this research statistical testing is conducted, particularly to measure the extent of the relationship or the strength of the influence among the variables studied.

Conclusion: 1) Based on the calculation of the regression coefficients, it can be seen that the t-count value is 10.596 and the t-table value is 1.677, which means t-count > t-table. With a significance value of 0.000 < 0.05, it can be concluded that the regression coefficient of variable X1 has a positive and significant effect on variable Y, meaning H1 is accepted and H0 is rejected. 2) The partial effect of Occupational Safety on employee work productivity. Based on the calculation of the regression coefficients, it can be seen that the t-count value is -1.733 and the t-table value is 1.677, which means t-count < t-table. With a significance value of 0.090 > 0.05, it can be concluded that the regression coefficient of variable X2 has a negative and not significant effect on variable Y, meaning H1 is rejected and H0 is accepted. 3) Based on the F-count value of 63.333 with a significance value of 0.000 (less than 0.05).By using the F-table, an F-table value of 2.866 was obtained. The results of this study indicate that the calculated F value of 31.523 > F-table 3.191, so Ho is rejected and Ha is accepted, meaning Training and Work Productivity Safety.

Keywords: debt, capital participation, breach of contract, legal construction ambiguity

© The Author(s). 2025 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's

Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan perusahaan. Peranan sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia termasuk unsur kekuatan daya saing perusahaan, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan agar bisa bersaing dalam era globalisasi ini.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya, alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi, Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, dan gedung dengan itu pihak manajemen mengadakan pelatihan kerja guna untuk meningkatkan produktivitas.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan dalam perusahaan untuk senantiasa diprogramkan dan direalisasikan untuk memacu tingkat produktivitas karyawan disuatu pihak dan dipihak lain kelangsung perusahaan dapat terjaga dengan baik ditengah suasana persaingan pada saat ini. Oleh karena itu pengembangan kemampuan potensial sumber daya manusia merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan.

Salah satu program pengembangan sumber daya manusia yang cukup penting adalah melalui kegiatan pelatihan yang selalu berupaya untuk mengantisipasi kebutuhan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan juga kebutuhan dimasa yang akan mendatang, sehingga sumber daya manusia mampu memberikan nilai yang optimal dan tercapainya sasaran perusahaan.

Pelaksanaan program pelatihan telah menjadi kegiatan rutin yang dilakukan dari waktu ke waktu dan terus diupayakan penyempurnaan sesuai dengan perkembangan dan tuntutan tugas dan permasalahan yang dihadapi dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan perlu memberikan program pelatihan yang bermanfaat bagi karyawan baik karyawan baru maupun karyawan-karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan.

Hal tersebut dimaksudkan agar mereka memperoleh kesempatan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan dan dapat bekerja dengan baik.

Bagi perusahaan pelatihan dapat menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya sehingga mampu berperan secara aktif dan bekerja secara efektif dalam mengusahakan kemajuan perusahaan. Bagi karyawan peningkatan pengetahuan dan kemampuan kerja merupakan suatu kesempatan untuk meningkatan produktivitasnya yang dapat meningkatkan penghasilan sehingga karyawan yang bersangkutan akan lebih mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Selain pelatihan kerja yang dapat meningkat produktivitas kerja adalah keselamatan kerja dari para karyawan, keselamatan karyawan akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah. Adanya program keselamatan kerja yang menguntungkan karyawan dan merasa aman dalam bekerja sehingga karyawan mampu bekerja lebih lama dan lebih produktif.

Program keselamatan kerja akan mencakup pemeliharaan terhadap karyawan, keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berkaitan dengan alat kerja bahkan proses pengerjaannya, landasan tempat kerja, dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja bersasaran pada segala tempat kerja, baik di darat, didalam tanah, dipermukaan air, di dalam air, maupun di udara.
Keselamatan kerja merupakan sarana untuk pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat dari kecelakaan kerja.

Kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor-faktor antara lain faktor nasib para karyawan, faktor lingkungan fisik pada karyawan, seperti mesin, gedung, ruangan dan peralatan kerja. Faktor kelalaian manusia dan faktor ketidakserasian kombinasi faktor-faktor produksi yang dikelola perusahaan. Keselamatan kerja erat bersangkutan dengan produktivitas. Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produktivitas atas dasar tingkatan keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat dan kematian. Sumber daya manusia digambarkan sebagai tenaga kerja yang tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan sewaktu bekerja

PT ISS Indonesia merupakan salah satu perusahaan *outcoursing* yang besar di Indonesia yang bergerak dibidang kebersihan. Penulis memilih perusahaan ini karena perusahaan tersebut berhubungan dengan keselamatan kerja. Setiap karyawan mendapatkan haknya berupa fasilitas keselamatan senantiasa melindungi pekerja dari bahaya dan penyakit akibat dari pekerjaan dan lingkungan saat kerja agar mereka merasa aman saat bekerja. keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan tujuan perusahaan.

Program keselamatan kerja sangat penting untuk dilaksanakan di suatu perusahaan mengingat berbagai jenis pekerjaan dan bahan kimia yang digunakan karyawan dalam proses pengerjaan. Tidak mudah bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman guna memotivasi karyawan agar mereka terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Faktor keselamatan dalam bekerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa

mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja dengan baik.

Berkaitan dengan bahaya yang akan timbul dalam bekerja, kedisiplinan dalam bekerja menjadi salah satu sorotan ketika keteledoran yang terjadi dapat mempengaruhi keselamatan karyawan. Disiplin kerja adalah suatu sikap, prilaku yang dilakukan secara suka rela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan seperti pakaian pelindung diri dan alat pelindung diri, dan tanda pengenal serta ketaatan karyawan terhadap peraturan. Hilangnya disiplin dalam bekerja akan mempengaruhi menurunnya produktivitas dan mungkin akan terjadi kecelakaan dalam bekerja.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. data diperoleh dari sumber pertama yaitu dari karyawan PT ISS Indonesia Unika Atma Jaya Jakarta, dan disini didapatkan hasil wawancara, dan hasil pengisian kuesioner, tentang keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT ISS Indonesia Unika Atma Jaya Jakarta. Disini peneliti mewawancarai pimpinan perusahaan dan juga beberapa karyawan.

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti digunakan laporan tentang pribadinya, atau hal–hal yang ia ketahui. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup, yakni kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan dijawab secara langsung oleh responden. Makin sesuai antara jawaban yang diberikan responden dengan jawaban yang diharapkan, maka semakin tinggi skor atau bobot yang diperoleh. Jawaban setiap instrumen tersebut menggunakan metode Likert's Summated Rating (LSR) dalam bentuk tabel. Dimana skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Data angket berupa kualitatif maka perlu diubah menjadi data kuantitatif dengan menggunakan simbol berupa angka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis ini dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa jauh tanggapan responden terhadap tiap jenis pernyataan yang diajukan. Sejumlah 50 responden telah menyatakan pendapatnya. Skor atau nilai yang diberikan berdasarkan bobot, yaitu :

Nilai 5 = Sangat Setuju

Nilai 4 = Setuju

Nilai 3 = Kurang Setuju

Nilai 2 = Tidak Setuju

Nilai 1 = Sangat Tidak Setuju

Pernyataan Mengenai Variabel Pelatihan (X1)

Dalam variabel pelatihan Variabel Pelatihan (X1), peneliti memberikan 10 pertanyaan yang akan direspon oleh responden. Terdapat 50 responden, 18 responden yang menyatakan sangat setuju Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 32 orang menyatakan setuju, tidak ada responden yang menyatakan setuju dan tidak setuju.

Pada item pernyataan Penyelenggaraan pelatihan dapat memperbaiki kualitas dari tenaga kerja dan memperkecil terjadinya kesalahan dalam bekerja., dari 50 responden, 19 orang menyatakan sangat setuju, 23 orang menyatakan setuju, 8 orang menyatakan kurang setuju .

Pada item pernyataan Pelatihan dapat meningkatkan moral kerja karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya., dari 50 responden, 22 orang menyatakan sangat setuju, 23 orang menyatakan setuju, 8 orang menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Pemberian pelatihan merupakan langka terbaik dalam rangka mencegah/mengurangi terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan. Dari 50 responden, 25 orang menyatakan sangat setuju, 22 orang menyatakan setuju, 3 orang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan perkembangan pribadinya, dari 50 responden, 21 orang menyatakan sangat setuju, 22 orang menyatakan setuju, 7 orang menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan perkembangan pribadinya. Dari 50 responden, 21 orang menjawab sangat setuju, 22 orang menyatakan setuju, 7 orang menjawab kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Kecakapan instruktur dalam memberikan materi pelatihan Sangat baik, dari 50 responden, 22 orang menyatakan sangat setuju, 25 orang menyatakan setuju, 3 orang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Pelatihan dapat membantu karyawan dalam mengerjakan tugasnya, dari 50 responden, 19 orang menyatakan sangat setuju, 29 orang menyatakan setuju, 2 orang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Dengan pelatihan karyawan dengan mudah dan cepat dalam bekerja, dari 50 responden, 18 orang menjawab sangat setuju, 30 orang menyatakan setuju, 2 orang yang menyatakan kurang setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Instruktur yang mengajar saya merupakan orang yang ahli dalam bidangnya., dari 50 responden, 11 orang menjawab sangat setuju, 32 orang menjawab setuju, 7 orang menjawab kurang setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan Responden Mengenai Keselamatan Kerja (X2)

Dari 50 responden Mengenai Keselamatan Kerja (X2), ada 24 orang yang menyatakan sangat setuju bahwa Perusahaan selalu memberikan alat pelindung diri saat bekerja, 26 orang menyatakan setuju, tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan, dari 50 responden, 48 orang menyatakan sangat setuju, 2 orang menyatakan setuju, tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Semua bagian peralatan yang berbahaya telah diberi tanda, dari 50 responden, 2 orang menyatakan sangat setuju, 34 orang menyatakan setuju, 14 orang kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Perusahaan memberikan metode/petunjuk kerja yang dapat menjamin keselamatan kerja, dari 50 responden, 22 orang menyatakan sangat setuju, 28 orang menyatakan setuju, tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan, Perusahaan selalu melakukan pengawasan secara berkala terhadap keselamatan kerja karyawan, dari 50 responden, 1 orang menyatakan sangat setuju, 29 orang menyatakan setuju, 20 orang kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Atasan selalu mengingatkan karyawan untuk bekerja menggunakan safety, dari 50 responden, 14 orang menjawab sangat setuju, 28 orang menyatakan setuju, 8 orang menjawab kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Perusahaan menjelaskan tindakan-tindakan berbahaya kepada karyawan, dari 50 responden, 11 orang menyatakan sangat setuju, 29 orang menyatakan setuju, 20 orang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Perusahaan menjelaskan resiko-resiko berbahaya, dari 50 responden, 12 orang menyatakan sangat setuju, 28 orang menyatakan setuju, 10 orang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Perusahaan selalu menanyakan keadaan fisik setiap karyawan sebelum mulai bekerja, dari 50 responden, 10 orang menjawab sangat setuju, 36 orang menyatakan setuju, 4 orang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Atasan selalu memastikan kondisi area kerja sebelum mulai bekerja, dari 50 responden, 12 orang menjawab sangat setuju, 36 orang menjawab setuju, 9 orang menjawab kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja (Y)

Dari mengenai variabel kinerja (Y)50 responden, ada 18 orang yang menyatakan sangat setuju bahwa Pelatihan menambah pengetahuan karyawan dalam bekerja, 32 orang tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Pelatihan menambah keterampilan karyawan dalam bekerja, dari 50 responden, 27 orang menyatakan sangat setuju, 22 orang menyatakan setuju, 1 orang yang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Pelatihan membuat karyawan semakin bertanggung jawab dalam bekerja, dari 50 responden, 13 orang menyatakan sangat setuju, 32 orang menyatakan setuju, 5 orang kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Pelatihan membuat karyawan loyal bekerja pada perusahaan, dari 50 responden, 13 orang menyatakan sangat setuju, 23 orang menyatakan setuju, 14 orang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Pelatihan membuat karyawan terhindar dari resiko bahaya, dari 50 responden, 18 orang menjawab sangat setuju, 26 orang menyatakan setuju, 6 orang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Pelatihan membuat karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya, dari 50 responden, 20 orang menyatakan sangat setuju, 26 orang menyatakan setuju, 4 orang kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Karyawan memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugasnya, dari 50 responden, 20 orang menjawab sangat setuju, 30 orang menyatakan setuju, tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Perusahaan telah menyiapkan teknologi baik peralatan dan perlengkapan kerja yang modern, dari 50 responden 19 orang menyatakan sangat setuju, 24 orang menyatakan setuju, 7 orang menyatakan kurang setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan Apakah karyawan sudah menggunakan standart operasional prosedur (SOP) dalam bekerja, dari 50 responden 31 orang menyatakan sangat setuju, 19 orang menyatakan setuju,

tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Pada item pernyataan Karyawan telah melaksanakan tugas secara efektif dan efesien dari 50 responden, 30 orang menjawab sangat setuju, 20 orang menyatakan setuju, tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. dari 38 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, nampak bahwa untuk variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan dikatakan sudah valid atau sah karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau r korelasi di atas 0,320.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pernyataan dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan tabel diatas yakni hasil pengujian validitas atas butir instrumen penelitian yang menunjukkan bahwa dari 38 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, nampak bahwa untuk variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan dikatakan sudah valid atau sah karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau r korelasi di atas 0,320.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen data yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data atau tidak. Instrumen data dapat dikatakan *reliable* apabila nilai cronbach's alpa> 0,60. Sebaliknya apabila nilai cronbach's alpa < 0,60 maka dinyatakan tidak *reliable*.

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai reliabilitas atas butir pertanyaan yang menunjukkan bahwa dari 10 pertanyaan yang diuji, maka semua item pertanyaan sudah reliable karena nilai cronbach's alpha diatas dari 0,60.

Uji Normalitas Data

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Uji normal probability plot untuk mendeteksi apakah data yang akan dianalisis berdisribusi normal atau tidak. Dalam uji ini, normalitas dilakukan pada nilai residual pada model regresi dan bukan pada masing-masing variabel. Pendeteksian kenormalan nilai residual ini dilakukan dengan melihat titik-titik plot dari hasil output SPSS dan melihat apakah titik-titik tersebut berada disekitar garis diagonalnya atau tidak. Berikut hasil output SPSS yang dilakukan peneliti

Uji Hipotesis

Uji t

Untuk membuktikan apakah koefisien regresi variabel X_1 dan X_2 cukup signifikan atau tidak, perlu dilakukan uji hipotesis melalui uji t pada taraf signifikan 5%. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dinyatakan ada pengaruh yang signifikan, dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dinyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan db = 50. Untuk menentukan t_{tabel} yaitu :

df = n-k-1 = 50 – 1 – 1 = 48

Profil responden berdasarkan usia terlihat pada tabel 4.2 menunjukan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja yaitu berusia 31 – 40 tahun dengan persentase 38%.

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	< 25 tahun	12	25%
2	25 – 30 tahun	13	27%
3	31 – 40 tahun	18	38%
4	> 40 tahun	5	10%
Jumlah		48	100%

Pembahasan

Dari pengolahan data hasil penelitian diatas, responden yang diberi kuesioner dapat dikelompokan menjadi beberapa karakteristik, yaitu berdasarkan jenis kelamin , tingkat usia responden, tingakt pendidikan, dan berdasarkan lama bekerja responden. Proporsi responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang dengan persentase 58% dan perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase 42%.

Kemudian berdasarkan tingkat usia responden karyawan yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 25%, lalu yang berusia 25-30 tahun 13 orang dengan persentase 27%, usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 38% serta usia lebih dari 40 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 10%. Dan berdasarkan tingkat pendidikan responden tingkat pendidikan terbanyak adalah S1 sebanyak 26 orang dengan persentase 54% tingkat pendidikan paling sedikit pada jenjang S3 sebanyak 1 orang dengan persentase 2%, tingkat pendidikan S2 sebanyak 8 orang dengan persentase 17%, tingkat pendidikan D3 sebanyak 9 orang dengan persentase 19%, dan tingkat pendidikan SMA 4 orang dengan persentase 8%, dan responden berdasarkan lama bekerja 11-15 tahun terbanyak yaitu 19 orang dengan persentase 40%, 1-5 tahun 11 orang dengan persentase 23%, 6-10 tahun 16 orang dengan persentase 33% , dan lama bekerja lebih dari 15 tahun 3 orang dengan persentase 6%.

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mega Persada Indonesia secara parsial. Terbukti dengan t_{hitung} lebih

besar dari nilai t_{tabel} (-3,844 > 1,678), artinya Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). dan berdasarkan Nilai determinan membuktikan bahwa variabel stres kerja (X_1) memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 24,3% sedangkan sisanya sebesar 75,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mega Persada Indonesia secara parsial. Terbukti dengan t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (7,607 > 1,678) artinya Ho ditolak dan Ha dieterima. Dengan demikian nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). dan berdasarkan Nilai determinan membuktikan bahwa variabel kompensasi (X_2) memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 55,7% sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN

1. Pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan koefisien regresi yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 10,596 dan t_{tabel} sebesar 1,677 yang artinya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Pengaruh Keselamatan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan koefisien regresi, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar -1,733 dan t tabel sebesar 1,677 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel.}$ dengan nilai signifikan 0,090 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel X_2 berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Y yang artinya H_1 ditolak dan H_0 diterima.
3. Berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 63,333 dengan nilai signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan menggunakan F_{tabel} diperoleh F_{tabel} sebesar 2,866. Hasil penelitian ini menunjukkn bahwa F_{hitung} 31,523 > F_{tabel} 3,191 sehingga H_o ditolak dan H_a diterima artinya Pelatihan dan Keselamatan Produktivitas Kerja.

REFERENCES

Dale, Timpe. 2006). ***Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja***, Cetakan Kelima. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

Dessler, Gary. 2007, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, jilid 2 Edisi Kesepuluh : Jakart PT Indeks.

Flippo, Edwin B. 2007. ***Personel Management Sixth Edition***, diterjemahkan oleh Moh Masud, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi keenam, Jakarta : Erlangga.

Handoko, T. Tani. ***Manajemen,*** edisi kedua, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 1989. ***Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah.*** Jakarta: CV Haji Masagung.

Husein Umar. 2005. ***Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen***. Cetakan Kedua. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Manullang, M. 2002. ***Dasar-dasar Manajemen*****,** Cetakan Kelima Belas, Jakarta : Ghalia Indonesia.

Suma'mur. 1993. ***Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan***, Jakarta: CV Haji Masagung.

Wahana komputer Semarang, ***10 Model Penelitian dan Pengolahannya dengan SPSS 16****,* Penerbit Andi Yogyakarta 1998.

Yoder, Dale. 1981. ***Personel Management and Industrial Relation, Sixth Edition.*** New Delhi: Prentice Hall Of India.