

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN PROGRAM
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN
PT. ERSYAH SEJATI**

Mira Yona¹⁾, Atika Wulandari²⁾

Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam
mirayona@yahoo.co.id¹⁾

Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam
atika.wulandari27@gmail.com²⁾

ABSTRAK

Persaingan dibidang industri menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktifitas kerja. Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT. Ersyah Sejati yang berjumlah 37 orang. Sampel terdiri dari 37 responden, yang diambil dengan metode sensus. Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis serta menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan perolehan angka t-hitung $6.516 > 1.692$ t-tabel dan signifikansi $0.000 < 0.05$, variabel pelatihan dengan perolehan angka t-hitung $2.861 > 1.692$ t-tabel dan signifikansi $0.007 < 0.05$, variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan perolehan angka t-hitung $2.295 > 1.692$ t-tabel dan signifikansi $0.028 < 0.05$. Variabel gaya kepemimpinan, pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja dengan f-hitung sebesar $56.511 > 2.89$ f-tabel dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$, maka secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja, produktifitas kerja

ABSTRACT

Competition in the industry requires companies to be able to survive and compete. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, training and occupational safety and health on work productivity. The study population was employees at PT. Ersyah Sejati totaling 37 people. The sample consisted of 37 respondents, taken by the census method. Data analysis using multiple regression and hypothesis testing and using SPSS version 23. The results of this study concluded that the leadership style variable has a significant effect on the acquisition of t-count $6,516 > 1,692$ t-table and the significance of $0,000 < 0.05$, the training variable with the acquisition of t-count $2,861 > 1,692$ t-tables and a significance of $0.007 < 0.05$, occupational safety and health variables with the acquisition of a t-count number of $2,295 > 1,692$ t-tables and a significance of $0.028 < 0.05$. The variables of leadership style, training and occupational safety and health with f-count of $56.511 > 2.89$ f-table with a significant level of $0.000 < 0.05$, then simultaneously have a significant effect on work productivity.

Key Words: leadership style, training, safety and health, employee productivity

PENDAHULUAN

Semakin ketatnya persaingan dibidang

industri menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatnya produktivitas kerja. Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hariesok harus lebih baik dari hari ini, baik dari tingkat pendidikan maupun ekonominya. Hal tersebut menuntut perusahaan untuk memiliki seorang pemimpin yang memahami segala sesuatu yang menyangkut keinginan dan kebutuhan demi terciptanya kinerja yang baik diperusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan.

Tugas pimpinan dalam perusahaan mengelola sumber daya manusia, seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan adalah aset yang sangat berharga bagi perusahaan PT. Ersyah sejati disebabkan karena gaya kepemimpinan yang banyak mempengaruhi naik turunnya produktifitas kerja karyawan perusahaan. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan masalah pokok dalam kepengurusan perusahaan dan sangat menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan manajemen.

Berdasarkan Fenomena yang terjadi pada PT. Ersyah sejati terdapat beberapa karyawan yang tidak mau menyampaikan keluhannya secara langsung kepada atasannya, karna atasannya tersebut tidak dapat menerima dengan baik keluhan dari karyawan dan komunikasi yang kurang baik dari atasannya, sehingga menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atasannya. Maka dari

itu, komunikasi perlu dikelola dan disampaikan dengan baik agar maksud dan tujuan perusahaan dapat tersampaikan dengan jelas.

Pelatihan merupakan kewajiban perusahaan dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan melakukan investasi jangka panjang terhadap yang diadakan perusahaan ini yang mana dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga dapat semakin mengefisiensikan dan mengefektifkan kinerja. Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan prestasi karyawan tersebut. Maka Fenomena yang terjadi apabila tidak ada nya pelatihan yang di berikan perusahaan karyawan tersebut adanya penurunan kinerja, karena pelatihan sangat berpengaruh kepada karyawan tersebut dan perusahaan terlihat tidak terlalu mementingkan pelatihan.

Program keselamatan dan kesehatan kerja hal tersebut dibuktikan dengan adanya penggunaan alat-alat perlindungan diri seperti sarung tangan dan masker ditempat kerja, ada pengaturan udara yang cukup, dan ada petunjuk dan peringatan ditempat kerja. Selain itu jika dibuka penerimaan karyawan baru, calon karyawan harus memenuhi persyaratan yaitu salah satunya ada surat keterangan dari dokter bahwa yang bersangkutan benar-benar tidak mempunyai penyakit. Jadi program kesehatan kerja sudah diperhatikan sejak dini, sebelum mereka diterima sebagai

karyawan. Hal tersebut dilakukan untuk mengantisipasi menurunnya produktivitas yang diakibatkan sering absen karena sakit ataupun karena kecelakaan kerja. Fenomena di perusahaan ini kurangnya tata letak barang-barang seperti kabel mesin cetak, alat-alat percetakan lainnya yang tidak beraturan yang nantinya dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan pada karyawan yang sedang bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2014) gaya kepemimpinan adalah model kepemimpinan dimana pemimpin memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Menurut Rivai (2014) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Hasibuan (2016) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Thoha (2015) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan

Pelatihan

Pelatihan menurut Mathis (2015) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Karena proses ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasional, pelatihan dapat dipandang secara sempit atau sebaliknya luas. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang (Handoko, 2015). Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, kinerja dan perilaku individu, kelompok maupun organisasi. Oleh karena itu kegiatan pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar benar-benar memberikan manfaat sesuai dengan tujuan pelaksanaannya.

Menurut Mondy (2013) pelatihan mengacu pada upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan tentang kompetensi terkait pekerjaan. Menurut Rivai (2014) dalam melakukan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menurut Mathis (2015) menyatakan bahwa kesehatan merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Menurut Swasto (2011) kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja. Menurut Suma'mur (2014) keselamatan kerja

adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang ada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja.

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2014) adalah sebagai berikut:

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

Produktifitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Sutrisno (2016) merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Sinungan (2015) Produktivitas adalah sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) masukan yang sebenarnya. Produktivitas menurut Umar (2013) adalah sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja

yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut.

dilaksanakan. Menurut Sinungan (2015) ada 5 faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas:

1. Manusia, yang meliputi kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian dan umur.
2. Modal, yang meliputi modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan strukturnya), teknologi R dan D dan bahan baku (volume dan standar).
3. Metode atau proses yang meliputi tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, dan teknologi yang memakai cara alternatif.
4. Lingkaran organisasi (internal), yang meliputi organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan, dan ukuran perusahaan (ekonomi skala).
5. Lingkungan negara (eksternal) yang meliputi kondisi ekonomi dan perdagangan, struktur sosial dan politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, pengakuan atau pengesahan, kebijakan ekonomi pemerintah, kebijakan tenaga kerja, kebijakan R&D, kebijakan energi, kebijakan pendidikan dan latihan, kondisi iklim dan geografis dan kebijakan

Menurut Rivai (2014) tiga faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah:

1. Kekuatan diri pemimpin.
Kekuatan diri pemimpin adalah kondisi diri seorang pemimpin yang mendukung dalam melaksanakan kepemimpinannya, seperti latar belakang pendidikan, pribadi, pengalaman dan nilai-nilai dalam pandangan hidup yang dihayati dan diamalkannya (dipedomani dalam berfikir, merasakan, bersikap dan berperilaku).
2. Kekuatan anggota organisasi sebagai bawahan.
Kekuatan anggota organisasi sebagai bawahan adalah kondisi diri anggota organisasi sebagai bawahan yang pada umumnya mendukung pelaksanaan kepemimpinan seorang pemimpin sebagai atasan, seperti pendidikan atau pengalaman, motivasi kerja atau berprestasi dan tanggung jawab dalam bekerja.
3. Kekuatan situasi
Kekuatan situasi adalah situasi dalam interaksi antara pemimpin dengan anggota organisasi sebagai bawahan seperti suasana atau iklim kerja, suasana organisasi secara keseluruhan.

Menurut tanjung dan nuryati (2019) Produktivitas Kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan Edy Sutrisno (2009:102).

**M
E**

**T
O
D
O
L
O
G
I

(
M
a
t
e
r
i
a
l

d
a
n

M
e
t
o
d
e
)

R
a
n
c
a
n
g
a
n

P
e
n**

e
l
i
t
i
a
n

Penelitian yang akan dilaksanakan merupakan jenis penelitian kuantitatif khususnya metode penelitian survey. Pada prosesnya akan dilakukan penelitian kepada suatu populasi dengan sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel yang random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan hasil data berupa angka- angka yang akan dianalisis secara statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tetap kan. Objek penelitian ini adalah PT.Ersyah Sejati.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Ersyah Sejati dengan populasi penelitian berjumlah 37 orang karyawan dan sampel berjumlah 37 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015) Dalam penelitian kuantitatif, terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas *instrument* penelitian, dan kualitas penumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala likert.

Teknik Analisis Data

Proses analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh data terkumpul dari koresponden meliputi pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2015).

Hal-hal yang perlu dikemukakan dalam teknik analisis data jenis analisis data, teknik statistik, rumus, kriteria pengujian hipotesis, dan kemukakan pula apabila menggunakan program komputer untuk mengelola data. Pada penelitian ini penulis mengambil teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik,

uji validitas, uji reliabilitas, uji T, dan uji F. Teknik analisis data ini dilakukan setelah data-data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini terkumpul, analisis data ini juga dimaksud untuk memperoleh gambaran atau tafsiran jawaban atas variabel-variabel yang diteliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan terkait dengan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan alat uji statistik SPSS 23.

Hasil Penelitian

Berdasarkan dari data yang ditabulasikan dan kemudian diolah dengan alat uji statistik maka dapat diketahui hasilnya pada penjelasan selanjutnya. Dari hasil olahan data untuk uji validitas setiap variabel didapatkan hasil nilai r -hitung $>$ r -tabel 0.349 sehingga dinyatakan valid. Pada uji reabilitas setiap variabel memiliki nilai $Cronbach\ Alpha > 0.60$ sehingga dinyatakan *realibel*

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.722
	Pelatihan	.354
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.441

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen kurang dari 10. Nilai VIF dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 1.385, variabel pelatihan sebesar 2.826 dan variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 2.269. Nilai tolerance untuk

setiap variabel independen lebih besar dari 0.10. Variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.722, variabel pelatihan sebesar 0.354 dan variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0.441. Sehingga didalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen

Tabel 2 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta			
	B	Std. Error				
1	(Constant)	2.706	2.407		1.124	.269
	Gaya Kepemimpinan	.375	.058	.539	6.516	.000
	Pelatihan	.255	.089	.338	2.861	.007
	K3	.223	.097	.243	2.295	.028

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2 di atas maka dilakukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.706 + 0.375X_1 + 0.255X_2 + 0.249X_3 + e$$

- a. Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $6.516 > 1.692$ t tabel dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H1 diterima untuk variabel gaya kepemimpinan, dengan demikian maka secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.
- b. Nilai t hitung untuk variabel pelatihan sebesar $2.861 > 1.692$ t tabel dan nilai sig $0.007 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H2 diterima

untuk variabel pelatihan, dengan demikian maka secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.

- c. Nilai t hitung untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar $2.295 > 1.692$ t tabel dan nilai sig $0.028 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H3 diterima untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.

Tabel 3 Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	186.054	3	62.018	56.511	.000 ^b
	Residual	36.216	33	1.097		
	Total	222.270	36			

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

b. Predictors: (Constant), K3, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan

Sumber: Data Primer diolah

Hasil pengolahan data pada tabel 3 menunjukkan nilai F hitung $56.511 > 2.89$ F tabel dan signikansi $0.000 < 0.05$, maka keputusan yang diambil adalah H0 ditolak dan H4 diterima. Kesimpulannya adalah secara simultan variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel pelatihan (X2) dan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktifitas kerja (Y), artinyan gaya kepemimpinan,

pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja dapat menjelaskan produktifitas kerja karyawan PT. Ersyah Sejati.

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.822	1.04759

a. Predictors: (Constant), K3, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan
b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pada tabel 4 diperoleh nilai angka R sebesar 0.915, artinya korelasi antara variabel gaya kepemimpinan, pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktifitas kerja sebesar 91.5%. Nilai determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0.837, hal ini berarti presentase sumbangan variabel gaya kepemimpinan, pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja dalam model regresi sebesar 83.7% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat, sedangkan sisanya sebanyak 16.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisa di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama mampu memberikan sumbangan yang besar atau sangat kuat terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Ersyah Sejati.

PEMBAHASAN

Hasil pada penelitian ini terdapat variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung $6.516 > 1.692$ t tabel dan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang keputusannya H₀ ditolak dan H₁ diterima kesimpulannya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Ersyah Sejati. Hasil ini diperoleh karena karyawan merasa pimpinan perusahaan mampu mengambil keputusan dengan cermat, pemimpin mampu memberikan

dorongan yang positif untuk mendapatkan produktifitas yang baik pula. Kemudian karyawan merasa bahwa pimpinan mampu mengendalikan bawahan dengan baik dan tanggung jawab pimpinan selalu menjadi prioritas utamanya sehingga produktifitas terus meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ridwan (2019) dengan judul pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan terhadap produktifitas kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

Hasil pada penelitian ini terdapat variabel pelatihan memiliki nilai t hitung $2.861 > 1.692$ t tabel dan signifikansi $0.007 < 0.05$ yang keputusannya H₀ ditolak dan H₂ diterima kesimpulannya pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Ersyah Sejati. Hasil ini diperoleh karena karyawan merasa materi pelatihan dapat mengubah karyawan menjadi lebih produktif saat bekerja, metode pelatihan yang diberikan mampu diikuti oleh karyawan dan karyawan dapat mengevaluasi kesalahan sehingga kedepannya mampu meningkatkan produktifitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Masuku (2019) dengan judul pengaruh pelatihan, budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Askarindo Cabang Manado. Hasil pada penelitian ini terdapat variabel keselamatan dan

kesehatan kerja memiliki nilai t hitung $2.295 > 1.692$ t tabel dan signifikansi $0.028 < 0.05$ yang keputusannya H_0 ditolak dan H_3 diterima kesimpulannya keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Erysyah Sejati. Hasil ini diperoleh karena karyawan merasa dengan adanya peraturan keselamatan kerja dapat membuat karyawan lebih merasa aman dalam bekerja sehingga produktifitas menjadi meningkat dan kesehatan kerja karyawan diperhatikan dengan baik oleh perusahaan sehingga karyawan mampu lebih produktif dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wijayanti (2019) dengan judul pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktifitas kerja petugas unit filling rekam medis RSUD Al-Ihsan.

Hasil pada penelitian ini dan berdasarkan hasil olahan data maka diperoleh memiliki nilai F hitung $56.511 >$

gaya kepemimpinan terhadap produktifitas kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Erysyah Sejati.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Erysyah Sejati.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan

2.89 F tabel dan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang keputusannya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Kesimpulannya gaya kepemimpinan, pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Erysyah Sejati. Pada penelitian ini karyawan menilai bahwa dengan gaya kepemimpinan yang arif nan bijaksana dapat membuat karyawan lebih produktif, pelatihan dapat menunjang pengembangan karyawan untuk lebih maju guna produktifitas terus berkembang dan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang harus diutamakan sehingga karyawan mampu produktif dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pertiwi (2019) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) daerah operasi 3 Cirebon. Penelitian Ridwan (2019) pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan

terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Erysyah Sejati.

4. Gaya kepemimpinan, pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Erysyah Sejati.

DAFTAR PUSTAKA

- Mathis, Robert L. Jhon H. Jakson. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy dan Noe. (2013). Human Resources Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Pertiwi, Wike. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap

- Produktifitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon. *Jurnal Exchall* Vol.1 No.1.
- Prastyo, Tri Hantoro Wasis. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Karyawan PT Hanil Indonesia Boyolali. Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Skripsi.
- Ridwan, M. (2019). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karis Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif* Vol.8 No.1.
- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2014). Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sinungan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV Alfabeta.
- Suma'mur. (2014). Kesehatan Kerja Dalam Perspektif Hiperkes dan Keselamatan Kerja. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Swasto, Bambang. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UB Press.
- Thoha, Mifta. (2015). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tanjung, Nuryati. 2019. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktifitas Karyawan PT. AMTEK Engineering Batam pada Departemen HDD (Hard Disk Drive) Plating .
Journal.unrika.ac.id.Vol 6,No.1 2019. ISSN: 25031546. Diakses 1 April2020.
- Umar, Husein. (2013). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wahyuni, Nining. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi* Vol.12 No.1.
- Wijayanti, Anita Putri. (2019). Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktifitas Kerja Petugas Unit Filling Rekam Medis RSUD Al-Ihsan. *Jurnal INFOKES* Vol.3 No.2.
- Widaningrum, Murni. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. SEJATI CIPTA MEBEL). Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Skripsi