

Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) , Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Majamakmur Suksesmandiri

Selivanah¹⁾, Fidellis Wato Tholok²⁾
¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : selivanah502@gmail.com, fidel.wato@ubd.ac.id

ABSTRAK

Produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan karena berkaitan langsung dengan pencapaian target, efisiensi operasional, dan daya saing. Tingkat produktivitas tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, antara lain lingkungan kerja (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2), disiplin kerja (X3), dan pelatihan kerja (X4). Tujuan riset ini yakni menganalisis besarnya pengaruh keempat faktor tersebut terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Majamakmur Suksesmandiri. Riset ini melibatkan 65 responden dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis dilakukan secara deskriptif menggunakan SPSS versi 27. Hasil pengolahan data menghasilkan persamaan regresi linear berganda $Y = 3,278 + 0,225X_1 + 0,294X_2 + 0,216X_3 + 0,201X_4$. Uji parsial memperlihatkan bahwa keempat variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, yaitu X1 dengan thitung 2,250 > ttabel 2,00030 dan signifikansi 0,028 < 0,05, X2 dengan thitung 2,912 > ttabel 2,00030 dan signifikansi 0,005 < 0,05, X3 dengan thitung 2,485 > ttabel 2,00030 dan signifikansi 0,016 < 0,05, serta X4 dengan thitung 2,033 > ttabel 2,00030 dan signifikansi 0,046 < 0,05. Adapun uji simultan memperlihatkan nilai Fhitung 84,060 > Ftabel 2,53 dengan signifikansi 0,00 < 0,05. Disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, K3, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Semakin kompetitifnya dunia usaha menuntut setiap perusahaan untuk terus memperbaiki kinerja dan meningkatkan produktivitas karyawan guna menjaga keberlangsungan serta mendorong perkembangan perusahaan secara berkelanjutan. Produktivitas karyawan disebut salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan karena berkaitan langsung dengan pencapaian target, efisiensi operasional, serta daya saing perusahaan (Ikaningtyas et al., 2024). Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 65 responden di PT. Majamakmur Suksesmandiri, produktivitas karyawan masih dipengaruhi oleh beberapa faktor internal perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta pelatihan kerja yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan (Zahiraa & Radianto, 2024).

Salah satu aspek yang berperan ialah lingkungan kerja. Meskipun tidak terlibat secara langsung dalam proses produksi, kondisi tempat kerja dapat memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja karyawan (Estiana et al., 2023).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 65 responden di PT. Majamakmur Suksesmandiri, masih terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yang dinilai belum sepenuhnya optimal, terutama pada aspek hubungan antar karyawan dan kenyamanan ruang kerja. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat produktivitas karyawan di perusahaan.

Selain itu, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga menjadi aspek krusial. Penerapan K3 bukan hanya kewajiban perusahaan untuk mematuhi regulasi, tetapi juga merupakan upaya mewujudkan suasana kerja yang sehat dan aman. Kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan absensi, bahkan menimbulkan kerugian finansial bagi perusahaan (Sarbiah, 2023).

Fenomena serupa juga dapat dijumpai di PT Majamakmur Suksesmandiri karena masih terjadi kecelakaan kerja dalam kegiatan produksi barang. Keadaan tersebut secara tidak langsung berdampak pada tingkat produktivitas yang belum dapat dicapai secara maksimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki hubungan erat dengan produktivitas karyawan. Karyawan yang disiplin pada umumnya lebih mampu melaksanakan pekerjaan sesuai tepat waktu, menaati kebijakan perusahaan, serta mempertahankan standar kualitas kerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat kelancaran operasional dan menurunkan kinerja tim secara keseluruhan (Assyifa et al., 2025).

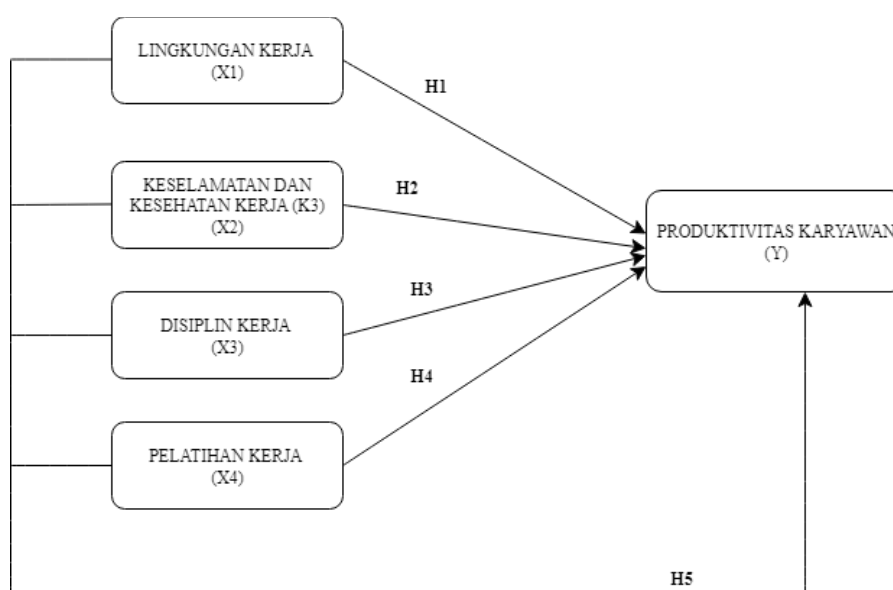
Di samping itu, pelatihan kerja juga berperan krusial dalam mengoptimalkan produktivitas karyawan. Melalui pelatihan, karyawan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sejalan dengan tuntutan perusahaan (Gadzali et al., 2024). Namun, berlandaskan hasil penyebaran kuesioner kepada 65 responden, pelaksanaan pelatihan kerja di PT. Majamakmur Suksesmandiri belum sepenuhnya dilakukan secara berkesinambungan dan merata bagi seluruh karyawan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kompetensi dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian permasalahan yang telah dikemukakan, riset ini menyusun lima pertanyaan riset. Pertanyaan tersebut meliputi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas karyawan, serta pengaruh keempat variabel tersebut secara bersama terhadap produktivitas karyawan pada PT Majamakmur Suksesmandiri.

Adapun riset ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh setiap variabel independen terhadap produktivitas karyawan, baik secara masing-masing maupun secara bersama-sama. Riset ini diharapkan mampu memberikan andil dalam pengembangan keilmuan manajemen sumber daya manusia dan sekaligus menjadi bahan yang bermanfaat bagi perusahaan secara praktis dalam merumuskan langkah-langkah peningkatan produktivitas karyawan melalui pembenahan lingkungan kerja, penerapan K3 secara lebih efektif, peningkatan kedisiplinan kerja, dan pelaksanaan program pelatihan kerja yang berkesinambungan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran sebagai berikut :



Hipotesis

Perumusan Hipotesis sebagai berikut :

H1: Variabel Lingkungan Kerja (X1) diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

H2: Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

H3: Variabel Disiplin Kerja (X3) diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

H4: Variabel Pelatihan Kerja (X4) diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

H5: Variabel Lingkungan Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Pelatihan Kerja (X4) diduga secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

METODE

Jenis riset yang diaplikasikan dalam riset ini adalah deskriptif kuantitatif. Pemilihan pendekatan kuantitatif didasarkan pada penggunaan data numerik dalam keseluruhan tahapan riset, mulai dari pengumpulan, pengolahan, hingga penyajian hasil analisis (Siregar, 2021). Adapun riset deskriptif digunakan untuk menjelaskan nilai pada setiap variabel, baik terdiri atas satu maupun beberapa

variabel bebas, tanpa membangun hubungan atau melakukan perbandingan dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2022).

Sampel

Objek riset ini adalah PT. Majamakmur Suksesmandiri sebagai perusahaan manufaktur di bidang penutup atap dan dinding. Seluruh karyawan PT Majamakmur Suksesmandiri yang berjumlah 65 orang menjadi populasi dalam riset ini. Karena jumlahnya relatif terbatas, teknik sampel jenuh diaplikasikan sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai sampel riset.

Pengumpulan Data

Riset ini memanfaatkan data primer yang dikumpulkan melalui pembagian kuesioner kepada sebanyak 65 responden. Dimana peneliti memberikan serangkaian pernyataan kepada responden untuk dijawab.

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
1	Lingkungan kerja (X1)	Faktor lingkungan fisik	Penerangan / cahaya di tempat kerja	Ordinal
2			Temperatur di tempat kerja	
3			Kelembaban ditempat kerja	
4			Sirkulasi udara di tempat kerja	
5			Kebisingan di tempat kerja	
6			Getaran mekanis di tempat kerja	
7			Fasilitas kerja	
8			Kebersihan ruang kerja	

9			Tata letak ruang kerja	
10			Keamanan di tempat kerja	
11		Faktor Lingkungan Non fisik	Hubungan Personal	
12			Hubungan atasan–bawahan	

Sumber: Menurut Sedarmayanti (2015) yang dikutip oleh Erwin, (2020)

1	Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) (X2)	Program K3	Pelayanan kesehatan	Ordinal
2			Perlengkapan keselamatan	
3			Rambu keselamatan	
4		Lingkungan Kerja	Penyimpanan Barang	
5			Fasilitas Kerja	
6			Kenyamanan Kerja	
7		Pemakaian alat kerja	Penggunaan Mesin	
8			Pembuangan Limbah	
9			Penggunaan APD	
10		Kondisi Pegawai	Stamina Kerja	
11			Emosi Pegawai	
12			Dukungan K3	

Sumber: Munandar, (2020) Hasibuan & Nasution, (2023)

1	Disiplin Kerja		Kehadiran	Ordinal
2			Jam Istirahat	

3	(X3)	Disiplin Waktu	Penyelesaian Tugas			
4			Kepatuhan Jam Kerja			
5		Disiplin Peraturan		Kepatuhan SOP		
6				Tidak Melanggar Aturan		
7				Ketaatan Pada Atasan		
8		Disiplin Tanggung Jawab		Menjaga Peralatan		
9				Tanggung Jawab Kerja		
10				Absensi Kerja		
11				Seragam Kerja		
12				Kehadiran Rapat		
Sumber: Sinaga, (2022), Manilau et al., 2023						
1		Pelatihan Kerja (X4)	Tujuan pelatihan	Keterampilan kerja	Ordinal	
2				Pengembangan Karier		
3	Materi Pelatihan		Materi Sesuai Kebutuhan			
4				Simulasi/Praktik		
5				Diskusi		
6	Metode Pelatihan		Sikap Kerja			
7	Peserta		Kualifikasi Peserta			
8	Kualifikasi Pelatih			Kompetensi Pelatih		
9				Motivasi Pelatih		
10				Evaluasi Pelatihan		
11				Dampak Pelatihan		
12				Rutin Pelatihan		
Sumber: Sipayung et al., (2024)						

1	Produktivitas Karyawan (Y)	Pendidikan dan Pelatihan	Pengembangan Diri	Ordinal
2		Efektivitas	Penyelesaian Tugas	
3			Pemanfaatan Waktu	
4		Kinerja Individu	Kualitas Kerja	
5			Keterampilan kerja	
6			Produktivitas Kerja	
7			Motivasi Kerja	
8			Hasil Kerja	
9		Tanggung Jawab Kerja		
10		Kecepatan Kerja		
11		Inovasi Kerja		
12		Kinerja Optimal		
Sumber: (Efendi, 2022; Yandi, 2022)				

Teknik Analisis Data

Pengolahan data dalam riset ini dilakukan mengaplikasikan beberapa teknik, yakni analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier sederhana serta berganda, analisis korelasi berganda, pengujian asumsi klasik yang terdiri atas normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, serta uji hipotesis dengan uji t dan uji F melalui bantuan program SPSS versi 27.

HASIL

Tabel uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.775	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	0.803	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.818	Reliabel
Pelatihan Kerja (X4)	0.792	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0.753	Reliabel

Sumber : SPSS versi 27

Tabel uji Validitas

Pernyataan	r hitung/peerson correlation	r tabel (taraf sig. 5%)	Keterangan
Variabel Lingkungan Kerja			
Penerangan di tempat kerja sudah memadai untuk mendukung pekerjaan.	0,678	0,2441	Valid
Suhu ruangan kerja terasa sejuk dan tidak mengganggu konsentrasi.	0,656		
Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan sudah memadai.	0,669		
Sirkulasi udara di tempat kerja berjalan dengan baik.	0,619		
Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan saya.	0,597		
Getaran dari mesin/alat kerja tidak mengganggu kenyamanan kerja.	0,636		
Karyawan merasa aman bekerja di lingkungan perusahaan.	0,503		
Ruang kerja selalu terjaga kebersihannya.	0,441		
Tata letak ruang kerja mendukung kelancaran pekerjaan.	0,312		
Lingkungan kerja mendukung semangat dan motivasi kerja saya.	0,368		
Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan harmonis.	0,462		
Komunikasi antara atasan dan karyawan berjalan lancar.	0,491		
Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)			
Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan (BPJS, tunjangan kesehatan).	0,568	0,2441	Valid
Perusahaan menyediakan alat pelindung diri (APD) yang sesuai dengan pekerjaan saya.	0,617		
Rambu-rambu keselamatan tersedia dengan jelas di area kerja.	0,673		
Barang-barang di tempat kerja tersusun rapi dan aman.	0,612		
Perusahaan menyediakan fasilitas pertolongan pertama (P3K).	0,549		
Saya merasa nyaman dengan sistem kerja yang memperhatikan aspek kesehatan.	0,678		
Mesin/peralatan kerja digunakan sesuai prosedur keselamatan.	0,568		
Limbah kerja dibuang sesuai prosedur K3	0,711		

Perusahaan memberikan pelatihan dalam penggunaan peralatan kerja.	0,539		
Saya selalu menggunakan alat pelindung diri saat bekerja.	0,513		
Saya merasa stamina saya terjaga selama bekerja.	0,267		
Perusahaan mendukung penuh penerapan K3 di setiap aktivitas kerja.	0,494		
Variabel Disiplin Kerja			
Saya selalu hadir tepat waktu sesuai aturan kerja.	0,603	0,2441	Valid
Saya selalu meminta izin jika tidak dapat masuk kerja.	0,651		
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,668		
Saya mematuhi jam istirahat sesuai ketentuan.	0,654		
Saya selalu mematuhi SOP dalam bekerja.	0,661		
Saya tidak pernah melanggar aturan perusahaan.	0,749		
Saya selalu melaksanakan perintah atasan dengan baik.	0,614		
Saya menjaga peralatan kerja agar tetap berfungsi baik.	0,377		
Saya melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab saya.	0,441		
Saya menjaga perilaku dan sikap yang baik selama bekerja.	0,516		
Saya berpakaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.	0,565		
Saya mengisi absensi sesuai aturan yang berlaku.	0,442		
Variabel Pelatihan Kerja			
Pelatihan membantu saya meningkatkan keterampilan kerja	0,640	0,2441	Valid
Pelatihan membantu saya dalam pengembangan karier.	0,522		
Pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan saya.	0,554		
Materi pelatihan mudah dipahami dan bermafaat.	0,646		
Pelatihan dilengkapi dengan simulasi dan praktik kerja.	0,605		
Saya diberi kesempatan untuk bertanya selama pelatihan berlangsung.	0,653		
Pelatihan membantu saya memahami prosedur kerja yang lebih baik.	0,594		

Metode pelatihan yang digunakan menarik dan tidak membosankan.	0,484		
Pelatih mampu memberi motivasi dalam bekerja.	0,416		
Perusahaan melakukan evaluasi hasil pelatihan.	0,492		
Pelatihan berdampak positif terhadap kinerja saya.	0,628		
Perusahaan rutin mengadakan pelatihan kerja bagi karyawan.	0,412		

Variabel Produktivitas Karyawan			
Saya berusaha mengembangkan diri melalui pekerjaan.	0,621	0,2441	Valid
Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target.	0,506		
Saya memanfaatkan waktu kerja dengan efektif.	0,628		
Hasil kerja saya selalu memiliki kualitas yang baik.	0,758		
Saya memiliki keterampilan yang mendukung pekerjaan.	0,581		
Saya berinisiatif untuk mencari solusi ketika menghadapi masalah kerja.	0,554		
Saya termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik.	0,559		
Saya mampu menjaga konsistensi hasil kerja setiap hari.	0,419		
Saya bertanggung jawab penuh atas hasil kerja saya.	0,464		
Saya dapat bekerja dengan cepat tanpa mengurangi kualitas.	0,361		
Saya mampu memberikan ide/inovasi dalam pekerjaan.	0,514		
Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk meningkatkan hasil kerja secara optimal.	0,287		

Sumber: SPSS versi 27

Tabel uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73032928
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.057
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : SPSS versi 27

Temuan tersebut menghasilkan nilai signifikansi senilai 0,174 melebihi 0,05, sehingga residual dinyatakan normal.

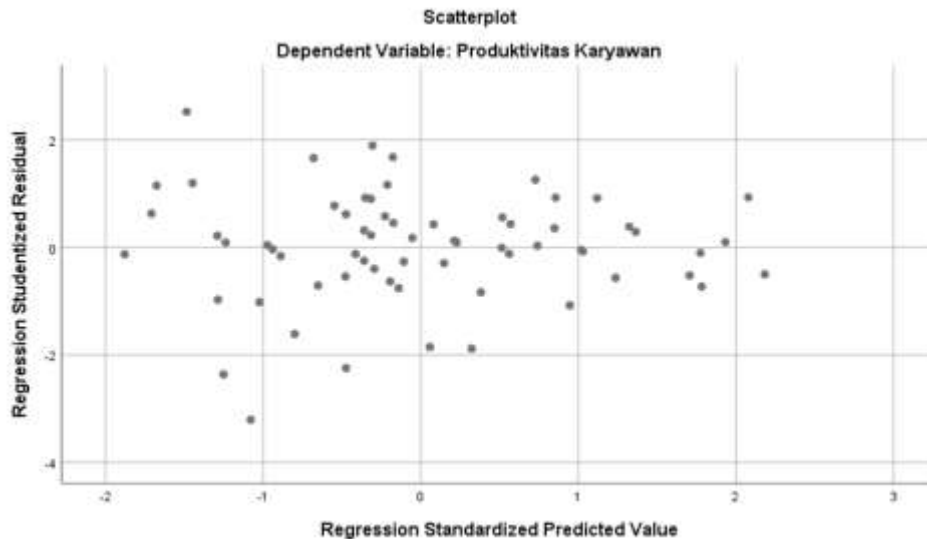
Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Keirja	.253	3.951
	Keiseilamatan dan Keiseihatan Keirja	.197	5.087
	Disiplin Keirja	.305	3.279
	Peilatihan Keirja	.228	4.377
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan			

Sumber : SPSS versi 27

Temuan tersebut memperlihatkan seluruh variabel memenuhi batas tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga model regresi tidak mengalami multikolinieritas.

Gambar Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : SPSS versi 27

Hasil uji tersebut memperlihatkan tidak terjadinya heteroskedastisitas ditunjukkan oleh sebaran titik-titik residual tidak beraturan di atas maupun di bawah garis horizontal.

Tabel uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.278	2.677		1.224	.226
	Lingkungan Keirja	.225	.100	.225	2.250	.028
	Keiseilamatan dan Keiseihan Keirja	.294	.101	.330	2.912	.005
	Disiplin Keirja	.216	.087	.226	2.485	.016
	Peilatihan Keirja	.201	.099	.214	2.033	.046

Sumber : SPSS versi 27

Temuan ini memperlihatkan keempat variabel independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. X1 memiliki thitung 2,250 > ttabel 2,00030 dan signifikansi 0,028 < 0,05, sehingga H1 diterima. X2 memperlihatkan thitung 2,912 > ttabel 2,00030 dan signifikansi 0,005 < 0,05, sehingga H2 diterima. X3 memiliki thitung 2,485 > ttabel 2,00030 dan signifikansi 0,016 < 0,05, sehingga H3 diterima. X4 memperlihatkan thitung 2,033 > ttabel 2,00030 dan signifikansi 0,046 < 0,05, sehingga H4 diterima.

Tabel Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.921 ^a	.849	.838	1.787	.849	84.060	4	60	.000

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 b. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber : SPSS versi 27

Temuan memperlihatkan nilai R sebesar 0,921 yang tergolong sangat kuat. Hal ini menandakan bahwa hubungan antara keempat variabel independen dengan produktivitas karyawan berada pada tingkat yang sangat kuat.

Tabel uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1073.828	4	268.457	84.060	.000b
	Residual	191.619	60	3.194		
	Total	1265.446	64			
a. a. Dependent Variable: Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Produktivitas karyawan						

Sumber : SPSS versi 27

Temuan memperlihatkan nilai Fhitung 84,060 > Ftabel 2,53 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Jelas bahwasanya keempat variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Dengan demikian, H5 diterima. Disamping itu, nilai R Square sebesar 0,849 memperlihatkan bahwasanya 84,9% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh model riset, sedangkan sisanya 15,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diriset.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Majamakmur Suksesmandiri. Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa X1 memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Temuan ini memperlihatkan keberadaan lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan, sejalan dengan temuan Anggraeni (2022). Lingkungan kerja yang mendukung, baik fisik maupun nonfisik, akan menumbuhkan kenyamanan kerja sehingga karyawan mampu bekerja secara lebih optimal dan produktif.
2. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Majamakmur Suksesmandiri. Sejalan dengan temuan pengujian hipotesis, variabel X2 terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Dengan demikian, penerapan K3 yang dilaksanakan sesuai prosedur dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan, sejalan dengan temuan Saragih et al. (2024). Pelaksanaan K3 yang baik akan menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga risiko kecelakaan dapat ditekan dan produktivitas karyawan meningkat.
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Majamakmur Suksesmandiri. Temuan pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa pelaksanaan disiplin kerja yang baik, disertai kepatuhan karyawan terhadap ketentuan perusahaan, memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas, sejalan dengan temuan Wijaya dan Sunardi (2024) serta Harahap dan Sijabat (2022). Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan taat pada waktunya serta bekerja sesuai tata cara yang telah ditentukan.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja (X4) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Majamakmur Suksesmandiri. Temuan pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa X4 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Dengan demikian, pelatihan yang diberikan perusahaan dapat diterima dengan baik dan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. sejalan dengan temuan Wijaya dan Sunardi (2024) serta Harahap dan Sijabat (2022). Program pelatihan yang tepat dan berkesinambungan akan meningkatkan keterampilan serta kompetensi karyawan, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efisien dan produktif.
5. Pengaruh Keempat Variabel Independen secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) PT. Majamakmur Suksesmandiri. Temuan pengujian simultan melalui uji F memperlihatkan bahwa keempat variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Dapat dipahami bahwasanya model riset mampu menjelaskan hubungan antara faktor-faktor yang diteliti dengan produktivitas. Nilai R Square sebesar 0,849 juga memperlihatkan bahwa model mampu menerangkan 84,9% variasi produktivitas, sisanya 15,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diriset, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, maupun kompensasi.

KESIMPULAN

Berlandaskan temuan dan pembahasan riset, dapat dirumuskan beberapa simpulan sebagai berikut.

1. X1 terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, yang diperlihatkan oleh nilai t hitung $2,250 > t$ tabel $2,00030$ dan signifikansi $0,028 < 0,05$. Dengan demikian, H1 diterima.
2. X2 juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, dengan nilai t hitung $2,912 > t$ tabel $2,00030$ dan signifikansi $0,005 < 0,05$. Oleh karena itu, H2 diterima.
3. X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, sebagaimana terlihat dari nilai t hitung $2,485 > t$ tabel $2,00030$ dan signifikansi $0,016 < 0,05$. Oleh sebab itu, H3 diterima.
4. X4 terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, dengan nilai t hitung $2,033 > t$ tabel $2,00030$ dan signifikansi $0,046 < 0,05$. Oleh sebab itu, H4 diterima.
5. Secara simultan, seluruh variabel independen berpengaruh terhadap Y, yang diperlihatkan oleh nilai F hitung $84,060 > F$ tabel $2,53$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H5 diterima.

REFERENSI

- Anggraeni, F. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Harsan Teknik Indonesia. *Doctoral Dissertation, Universitas Buddhi Dharma*.
- Assyifa, Z. R., Anoi, E. M. A., Rahmat, H. K., & Nurbit, N. (2025). Dampak Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektivitas Operasional Suatu Perusahaan: Suatu Kajian Konseptual. *Discoveries In Economics And Accounting Studies, 1(1), 1-8*.
- Efendi. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 9(1), 45-56*.

- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja). *Guepedia*.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Jambura Journal Of Educational Management*, 248-257.
- Gadzali, S. S., Susanto, Y., Rimbano, D., & Sari, T. A. (2024). Optimasi Produktivitas Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Sabajaya Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(05), 224-229.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Harahap, R., & Sijabat, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1).
- Hasibuan, A., & Nasution, S. P. (2023). Evaluasi Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Berdasarkan Analisis Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Di Rumah Sakit. In *Prosiding Seminar Nasional Teknik Uisu (Semnastek) (Vol. 6, No. 1, Pp. 153-161)*.
- Ikaningtyas, M., Zhahran, B. D. A., Yuanesya, Z. L., & Carolina, A. (2024). Pemberdayaan Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan: Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Bisnis. *Economics And Business Management Journal (Ebmj)*, 3(01), 77-85.
- Kusnawan, A. (2022). Manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Tangerang: Universitas Buddhi Dharma Press.
- Munandar, A. S. (2020). Psikologi Industri Dan Organisasi. *Jakarta: Universitas Indonesia Press*.
- Pradani, A. E., & Utomo, S. S. (2025). Analisis Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Mitra Pt Mulia Esa Catur Abadi. *Riggs: Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, 4(4), 777-785.
- Saragih, Y. H. J., Martina, S., & Simbolon, P. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan Ekspedisi J&T Ekspres. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 485-494.
- Sarbiah, A. (2023). Penerapan Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan. *Health Information: Jurnal Penelitian*, E1210-E1210.
- Sinaga, I. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(3), 18-34.
- Sipayung, R., Sitanggang, N., & Purba, S. (2024). Model Manajemen Pelatihan Berbasis Regina Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru. *Penerbit P4i*.
- Siregar, I. A. (2021). Analisis Dan Interpretasi Data Kuantitatif. *Alacrity: Journal Of Education*, 39-48.

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhada, W., Apriani, T., Kurniasih, N., & Nugraha, M. S. A. (2024). Pengaruh Penerapan Disiplin Preventif Dan Disiplin Korektif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Eks-Accuracy: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 1-9.
- Wijaya, A., & Sunardi, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(4), 298-315.
- Wijayati, H., Ip, S., Widhiyoga, G., & Rachmawati, I. (2024). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif: Bagaimana Mengidentifikasi Masalah, Merumuskan Hipotesis, Dan Memulai Tahapan Riset. *Anak Hebat Indonesia*.
- Yandi, A. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 23-32.
- Yanti, A. D., & Jamaludin, M. A. S. B. (2024). Upaya Peningkatan Kualitas Sumberdaya Manusia Melalui Pelatihan Dan Pendidikan. *Journal Hub For Humanities And Social Science*, 1(2), 180-196.
- Yaputra, R., & Yoyo. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 45-58.
- Zahiraa, T., & Radianto, D. O. (2024). Pengaruh Tingkat Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Educational Innovation And Public Health*, 2(2), 60-71.
- Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian Tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115-118.