

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI KOPERASI AIR KEHIDUPAN (KAK) KOTA
PEKANBARU**

*(The Influence Of The Work Environment, Occupational Health
And Safety And Work Training On The Work Productivity Of
Employees In The Water Of Life Cooperative (Kak) Pekanbaru City)*

SKRIPSI

Oleh

ANDIKA SEPTIAN ARDHANA

NIM : 2061201254

MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU**

2025

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI KOPERASI AIR KEHIDUPAN (KAK) KOTA
PEKANBARU**

*(The Influence Of The Work Environment, Occupational Health
And Safety And Work Training On The Work Productivity Of
Employees In The Water Of Life Cooperative (Kak) Pekanbaru City)*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Oleh

ANDIKA SEPTIAN ARDHANA

NIM : 2061201254

MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU**

2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANDIKA SEPTIAN ARDHANA
NIM : 2061201254
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
KOPERASI AIR KEHIDUPAN (KAK) KOTA PEKANBARU

DISETUJUI

PEMBIMBING I



MASIRUN, S.E., M.SI
NIDN: 1002077101

PEMBIMBING II



Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.SI
NIDN: 1021088602

DEKAN



Dr. DINI ONAXIS, SE, SH, MM, MHL, AK, CA, ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN



Dr. AZNURIYANDI, SE, MSI
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

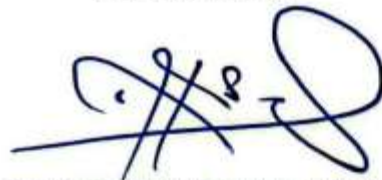
NAMA : ANDIKA SEPTIAN ARDHANA
NIM : 2061201254
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
KOPERASI AIR KEHIDUPAN (KAK) KOTA PEKANBARU

KETUA JURUSAN



Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.SI
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS



Dr. IDEL WALDELMY, S.E., M.SI
NIDN: 1008078602

ANGGOTA



MASIRUN, S.E., M.SI
NIDN: 1002077101



Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.SI
NIDN: 1021088602



PRAMA WIDAYAT, SE, MM, AAAIK
NIDN: 1025128504



TASRIL, S.E., M.M
NIDN: 1010056201

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KOPERASI AIR
KEHIDUPAN (KAK) KOTA PEKANBARU**

OLEH:

ANDIKA SEPTIAN ARDHANA

NIM : 2061201254

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan pelatihan kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan di koperasi air kehidupan kota pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode deskripti kuantitatif dan metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 33 karyawan dan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 33 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara menyebar kuesioner kepada responden yaitu karyawan yang ada di koperasi air kehidupan kota Pekanbaru. Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan uji secara parsial diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,424 atau 42,4%, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,278 atau 27,8% dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,322 atau 32,2%. Berdasarkan uji secara simultan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan koperasi air kehidupan kota Pekanbaru. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebesar 0,527 atau 52,7%, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara lingkungan kerja keselamatan dan kesehatan kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan.

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

***The Influence Of The Work Environment, Occupational Health And Safety And
Work Training On The Work Productivity Of Employees In The Water Of Life
Cooperative (Kak) Pekanbaru City***

BY:

ANDIKA SEPTIAN ARDHANA

NIM: 2061201254

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work environment, occupational safety and health and work training partially and simultaneously on employee productivity at the Pekanbaru City Life Water Cooperative. The research method used in this study is the quantitative descriptive method and the analysis method used in this study is the multiple linear regression analysis method. The population in this study was 33 employees and the sample in this study was 33 employees. The data collection technique in this study was by distributing questionnaires to respondents, namely employees at the Pekanbaru City Life Water Cooperative. Data processing in this study used SPSS. Based on the partial test, the results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee productivity of 0.424 or 42.4%, occupational safety and health had a positive and significant effect on employee productivity of 0.278 or 27.8% and work training had a positive and significant effect on employee productivity of 0.322% or 32.2%. Based on the simultaneous test, the results obtained that the work environment, occupational safety and health and work training have a positive and significant effect simultaneously on the productivity of employees of the Pekanbaru City Life Water Cooperative. The coefficient of determination value obtained in this study is 0.527 or 52.7%, it can be concluded that there is a strong and positive relationship between the work environment, occupational safety and health and work training on employee productivity.

Keywords: Work Environment, Occupational Safety and Health, Work Training and Productivity

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 24 Desember 2024

Penulis



ANDIKA SEPTIAN ARDHANA

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KOPERASI AIR KEHIDUPAN KOTA PEKANBARU. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Strata-1 pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (S1), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan pemikiran yang telah diberikan dalam menyempurnakan skripsi ini. Maka pada kesempatan ini, izinkan penulis menyampaikan dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Junaidi, S.S., M.Hum, selaku Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E., M.SI, selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
4. Bapak Masirun, S.E, M.SI, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E., M.SI, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
7. Untuk keluarga terkhusus kedua orang tua yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Teman-teman Jurusan S1 Manajemen yang senantiasa membantu serta memberikan dukungan, yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Semoga seluruh doa, bantuan dan juga bimbingan yang diberikan kepada penulis selama ini mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 24 Desember 2024

Penulis

ANDIKA SEPTIAN ARDHANA

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
PERNYATAAN.....	iii
I. KATA PENGANTAR	iv
II. DAFTAR ISI	vi
III. DAFTAR TABEL	ix
IV. DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	8
1.3.1. Tujuan Penelitian	8
1.3.2. Manfaat Penelitian	8
1.4. Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	11
2.1 Telaah Pustaka	11
2.1.1. Manajemen	11
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3. Lingkungan Kerja	19

2.1.4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	22
2.1.5. Pelatihan Kerja	27
2.1.6. Produktivitas	31
2.1.7. Penelitian Terdahulu	37
2.2. Kerangka Pemikiran	40
2.3. Hipotesis	52
BAB III METODE PENELITIAN	54
3.1. Objek Penelitian	54
3.2. Populasi Dan Sampel	54
3.3. Teknik Pengambilan Sampel	55
3.4. Jenis Dan Sumber Data	55
3.5. Teknik Pengumpulan Data	56
3.6. Identifikasi Dan Operasional Variabel	57
3.7. Analisis Data	59
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	66
4.1 Sejarah Koperasi Air Kehidupan Kota Pekanbaru	66
4.2 Visi dan Misi Koperasi Air Kehidupan Kota Pekanbaru	67
4.3 Struktur Organisasi Koperasi Air Kehidupan Kota Pekanbaru.....	68
4.4 Deskripsi Pekerjaan.....	68
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
5.1. Hasil Penelitian.....	71
5.2. Pembahasan.....	101
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	108

6.1. Kesimpulan.....	108
6.2. Saran	109

DAFTAR PUSTAKA

BIOGRAFI PENULIS

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Pelatihan <i>On The Job Training</i>	4
1.2. Pelatihan <i>Off The Jon Training</i>	5
1.3. Produktivitas Karyawan Koperasi Air Kehidupan Kota Pekanbaru	6
2.1. Penelitian Terdahulu	37
3.1. Kriteria Skor Penelitian.....	57
3.2. Identifikasi dan Operasional Variabel.....	58
5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	72
5.4. Indikator Suasana Kerja (1)	73
5.5. Indikator Suasana Kerja (2)	74
5.6. Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja (1)	74
5.7. Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja (2)	75
5.8. Indikator Tersedianya Fasilitas dan Perlengkapan Kerja (1)	76
5.9. Indikator Tersedianya Fasilitas dan Perlengkapan Kerja (2)	76
5.10. Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Lingkungan Kerja.....	77
5.11. Indikator Pembiayaan Kesehatan.....	78
5.12. Indikator Pelayanan Kesehatan.....	78
5.13. Indikator Perlengkapan	79
5.14. Indikator Prosedur.....	80

5.15. Indikator Tempat Penyimpanan Barang.....	80
5.16. Indikator Wewenang Pekerjaan	81
5.17. Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	82
5.18. Indikator Jenis Pelatihan	82
5.19. Indikator Tujuan.....	83
5.20. Indikator Materi	84
5.21. Indikator Metode.....	84
5.22. Indikator Peserta.....	85
5.23. Indikator Instruktur	86
5.24. Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Pelatihan Kerja.....	86
5.25. Indikator Pengetahuan (1)	87
5.26. Indikator Pengetahuan (2).....	88
5.27. Indikator Keterampilan (1).....	89
5.28. Indikator Keterampilan (2).....	89
5.29. Indikator Kemampuan.....	89
5.30. Indikator Sikap	90
5.31. Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Produktivitas	91
5.32. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	91
5.33. Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	92
5.34. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X3).....	92
5.35. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)	93
5.36. Hasil Uji Reliabilitas	93
5.37. Hasil Uji Normalitas	94

5.38. Hasil Uji Multikolinearitas.....	95
5.39. Hasil Uji Autokorelasi.....	96
5.40. Hasil Uji Heteroskedastisitas	96
5.41. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	97
5.42. Hasil Uji Parsial (Uji t)	98
5.43. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	100
5.44. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran	52
4.1. Struktur Organisasi Koperasi Air Kehidupan Kota Pekanbaru.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah rekrutmen, seleksi dan pelatihan.

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan

kebutuhan para pegawai sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Maka dari itu perusahaan wajib memberikan hak dalam pelaksanaan kerja terkait dengan fasilitas lingkungan kerja. Kerja produktif tidak saja memerlukan ketrampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan.

Lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja, namun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pegawai merasa kurang puas atau tertekan batinnya sehingga dapat mengganggu produktivitas pegawai tersebut.

Kesehatan kerja didalam perusahaan merupakan spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta prakteknya dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab penyakit dalam lingkungan kerja dan perusahaan melalui pengukuran yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif dan bila perlu pencegahan kepada lingkungan tersebut, agar pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan terhindar dari bahaya akibat kerja, serta dimungkinkan untuk mengecap derajat kesehatan setinggi-tingginya (Kuswana,2017:34).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini sangat penting diterapkan khususnya pada perusahaan yang berhubungan langsung dengan bidang produksi agar karyawan dapat merasa aman, nyaman, sehat dan selamat dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga produktivitas kerja dapat tercapai secara optimal. Dalam penelitian ini, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) telah di

terapkan di Koperasi Air Kehidupan (KAK) sejak awal berdirinya perusahaan hingga saat ini. Program K3 yang diterapkan pada Koperasi Air Kehidupan (KAK) antara lain:

- a. Program tentang pelatihan evakuasi tanggap darurat
- b. Pelatihan penggunaan APAR (Alat Pemadam Api Ringan), yang mana pelatihan ini merupakan program perusahaan untuk melatih semua orang yang bekerja di Koperasi Air Kehidupan (KAK) mengerti dan mengetahui cara penggunaannya.
- c. *Safety induction* tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- d. Program tentang SOP (*Standard Operational Procedure*) dan
- e. Pengenalan tentang HIRAX, yaitu kegunaannya untuk mengidentifikasi bahaya dan resiko yang ada di tempat kerja.

Menurut Larasati (2018:110) “Pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”. Menurut Simamora dalam Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik”.

Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan ketrampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori yang memberikan

manfaat bagi organisasi secara cepat.

Manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan segera. Jenis pelatihan dibagi menjadi dua yaitu *on the job training* dan *off the training*.

a. Pelatihan *On the Job Training*

Pelatihan *on the job training* terdiri dari training ERP e-Mas, *Leadership*, *Best practice* pemupukan, *Best practice spraying* dan *Best practice* Panen. Pelatihan ERP e-MAS (*Enterprise Resource Planning – electronic MIG Agro System*) yang merupakan Software yang digunakan untuk mengintegrasikan semua laporan operasional (keuangan, *purchase*, *warehouse*, agronomi, produksi dan payroll). Dan pelatihan ERP e-Mas ini diikuti oleh seluruh karyawan kantor, seperti admin keuangan, admin manajer, HRD, kasir, kepala gudang, kerani divisi dan kerani pembibitan. Tabel berikut jenis pelatihan dan peserta pelatihan *on the job training*

Tabel 1.1
Pelatihan *On The Job Training*

No	Jenis program pelatihan	Peserta
1	Training ERP e-Mas	Karyawan Kantor
2	Leadership	Asisten dan Mandor
3	Best Practice Pemupukan	Mandor satu, mandor perawatan dan KHL
4	Best Practice Spraying	Mandor satu, mandor perawatan dan KHL
5	Best Practice Panen	Mandor satu, mandor panen, kerani panen dan pemanen

Sumber: Analisis data primer 2022

b. Pelatihan *Off the job training*

Pelatihan *off the job training* digunakan untuk jenis program pelatihan K3 bidang pesawat angkat dan angkut, pembinaan K3 bidang kimia,

pelatihan gada pratama, dan pelatihan gada madya.

Tabel 1.2
Pelatihan *Off The Job Training*

No	Jenis program pelatihan	Peserta
1	Pembinaan K3 bidang pesawat angkat dan angkut	Mandor traksi/infras dan karyawan traksi
2	Pembinaan K3 bidang kimia	Kepala Gudang
3	Pelatihan gada pratama	Anggota satpam
4	Pelatihan gadya madya	Danru

Sumber: Analisis data primer, 2022

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Koperasi Air Kehidupan, maka dapat disimpulkan :

1. Jenis-jenis program pelatihan karyawan kebun di Koperasi Air Kehidupan adalah pelatihan ERP-e Mas, *leadership* (kepemimpinan), *best practice*, pembinaan K3, pelatihan gada pratama, dan gada madya.
2. Manajemen pelatihan karyawan kebun meliputi kegiatan perencanaan pelatihan tahunan yang berisi program pelatihan, trainer, peserta pelatihan, waktu dan tempat pelatihan. Peserta pelatihan diajukan oleh Kepala Unit Kerja diperiksa oleh HRD atau Estate Manajerr dan disetujui oleh General Manajer. Pelaksanaan pelatihan dilakukan sesuai dengan jadwal yang sudah disepakati. Tempat pelatihan terdiri atas internal dan eksternal perusahaan. Metode pelatihan meliputi *on the job trainig* dan *off the job training*. Evaluasi pelatihan dilakukan menggunakan kuesioner dan observasi perilaku dan hasil kerja. Laporan dan realisasi pelaporan dibuat oleh HRD.

Tabel 1.3
Produktivitas Karyawan Koperasi Air Kehidupan Kota Pekanbaru

No	Bulan	Jumlah Karyawan Produksi	Hasil Produksi (Kg)	Target Produksi (Kg)	Persentase Produktivitas
1	Januari	20	111.285	180.945	62%
2	Februari	19	116.790	193.100	60%
3	Maret	23	132.640	198.349	67%
4	April	23	120.577	211.056	57%
5	Mei	18	185.396	215.476	86%
6	Juni	23	194.082	255.256	76%
7	Juli	28	222.532	250.560	89%
8	Agustus	28	225.400	235.366	96%
9	September	26	219.085	272.936	80%
Jumlah		208	1.527.787	2.013.044	76%

Sumber: Koperasi Air Kehidupan Kota Pekanbaru

Dari tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa pencapaian target Produksi di Koperasi Air Kehidupan(KAK) Kota Pekanbaru tidak pernah tercapai, dan dapat dilihat juga bahwa terjadi flektuatif persentase produktivitas setiap bulannya, hal tersebut yang menjadi fenomena dan permasalahan yang akan di teliti pada penelitian ini.

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba–lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat.

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi. Berdasarkan pernyataan di atas, hal tersebut yang menjadi latar belakang penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KOPERASI AIR KEHIDUPAN (KAK) KOTA PEKANBARU"**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja di Koperasi Air Kehidupan (KAK)?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja di Koperasi Air Kehidupan (KAK)?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh positif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja di Koperasi Air Kehidupan (KAK)?

4. Apakah Lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja di Koperasi Air Kehidupan (KAK)?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui berpengaruh positif Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di Koperasi Air Kehidupan (KAK)
2. Untuk mengetahui berpengaruh positif Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Air Kehidupan (KAK)
3. Untuk mengetahui berpengaruh positif Pelatihan terhadap produktivitas kerja di Koperasi Air Kehidupan (KAK)
4. Untuk mengetahui pengaruh positif Lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja di Koperasi Air Kehidupan (KAK).

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
2. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan

manajemen Sumber Daya Manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya. Khususnya untuk melakukan penelitian ini lebih lanjut dengan variabel yang berbeda atau lokasi.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami pembahasan proposal ini, pada sistematika penulisan ini, penulis telah menyusun beberapa bab, dimana masingmasing bab dalam proposal ini merupakan suatu rangkaian yang saling berhubungan.

Sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan mengenai penulis menguraikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini membahas mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan dipecahkan yang terdapat pada perumusan masalah, dan pada bab ini berisikan tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjadi dugaan atau jawaban sementara pada penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai metode penelitian yang digunakan pada penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi dan operasional variabel, dan analisi data penelitian.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai gambaran umum Koperasi Air Kehidupan Kota Pekanbaru dan aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan hasil penelitian dan membahas tentang pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan di Koperasi Air Kehidupan Kota Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan masalah yang telah dibahas dalam penelitian ini

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja yang memiliki 3 indikator penelitian antara lain suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas dan perlengkapan kerja. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator tersedianya fasilitas dan perlengkapan kerja, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator hubungan dengan rekan kerja. Adapun rata-rata skor untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,80 dengan kategori setuju.
2. Dari hasil analisis deskriptif variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang memiliki 6 indikator penelitian antara lain pembiayaan kesehatan, pelayanan kesehatan, perlengkapan, prosedur, tempat penyimpanan barang, wewenang pekerjaan. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator prosedur, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator pembiayaan kesehatan. Adapun rata-rata skor untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja adalah 3,81 dengan kategori setuju.
3. Dari hasil analisis deskriptif variabel pelatihan kerja yang memiliki 6 indikator penelitian antara lain jenis pelatihan, tujuan, materi, metode, peserta, instruktur. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator materi, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator

jenis pelatihan dan metode. Adapun rata-rata skor untuk variabel pelatihan kerja adalah 3,94 dengan setuju.

4. Dari hasil analisis deskriptif variabel produktivitas yang memiliki 4 indikator penelitian antara lain pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator sikap, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator keterampilan. Adapun rata-rata skor untuk variabel produktivitas adalah 3,92 dengan kategori setuju.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian adapun beberapa saran adalah sebagai berikut:

1. Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau referensi dalam bidang Ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya di Universitas Lancang Kuning Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selain itu juga dapat menambah kepustakaan dalam bidang Ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan semoga penelitian ini dapat menyumbang pemikiran baru bagi seluruh akademisi yang membutuhkan.

2. Perusahaan Koperasi Air Kehidupan (KAK) Kota Pekanbaru

- a. Hubungan dengan rekan kerja merupakan indikator variabel lingkungan kerja dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar Perusahaan memperhatikan hubungan antar karyawan apakah sudah terjalin dengan baik atau belum, dengan terjalin nya hubungan yang bai

antar sesama karyawan maka karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, jika lingkungan kerja sudah nyaman maka akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

- b. Pembiayaan kesehatan merupakan indikator variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar Perusahaan memberikan jaminan pembiayaan kesehatan yang layak kepada setiap karyawan agar karyawan memiliki rasa aman dalam melakukan pekerjaan, jika karyawan sudah memiliki rasa aman dalam bekerja maka akan berdampak baik dengan meningkatnya produktivitas karyawan dalam bekerja.
- c. Jenis pelatihan dan metode merupakan indikator variabel pelatihan kerja dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar Perusahaan memberikan jenis pelatihan yang sesuai dan dengan metode yang menarik agar karyawan lebih mudah memahami konsep pekerjaan yang akan dilakukan.
- d. Keterampilan merupakan indikator variabel produktivitas dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar perusahaan selalu melakukan evaluasi dan pelatihan bertahap agar meningkatkan keterampilan setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3. Penelitian Selanjutnya

Sehubungan dengan keterbatasan penulis, penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, terdapat kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel. Sebagai bahan masukan untuk peneliti selanjutnya, perlu

memperbanyak variabel independen diluar dari variabel yang telah dibahas di penelitian ini, agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku

- Abdurahman, Maman dan Sambas Ali Muhidin. (2017), *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Arikunto. S, (2019), *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Budiasa, I. K, (2021), *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Pena Persada.
- Busro, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta,Prenandamedia Group
- Donni Juni Priansa, (2016), *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Cv. Alfabeta
- Elbadiansyah, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Ghozali, Imam, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadiyati, (2015), *Pengantar Bisnis*, Pekanbaru, CV Karya Nofa
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Harsuko Riniwati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Penerbit UB Press. Malang
- Hasibuan, Malayu SP, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia-Cekatakan Ke Empat Belas*, Jakarta, Bumu Aksara
- Irzal, (2016), *Dasar-dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kencana
- Kasmir, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-5,Depok: Raja Grafindo Persada,Jakarta
- Kaswan, (2016), *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Kuswana, Wowo. (2017). *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja, PT. Remaja Rosdakarya Offset*. Bandung.

- Larasati, Sri. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Mangkunegara, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____, (2018), *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, pen. PT Refika Aditama.
- Marwansyah. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Alfabeta
- Mauli, Hartono. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam*. JMBI UNSRAT. Vol 7
- Nitisemito, Alex, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia
- Nurmansyah, (2016), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru, Unilak Press
- _____, (2017), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru, Unilak Press
- _____, (2018), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru, Unilak Press
- _____, (2023), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru, Unilak Press
- Riva'i, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riduwan. (2019). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- _____. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.

- Siagian, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Siyoto, dan Sordik, (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sumual, T.E.M (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV R.A.De.Rozarie
- Sutrisno, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Suyadi Prawirosentono (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Yusuf, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Referensi Jurnal Penelitian Terdahulu

- Susanti, & Mardika, N. H. (2021) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk*. NSCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa (2021).
- Simbolon, J., & Nuridin. (2017). *Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol. 5, No. 2, 1-13.
- Roudhotul, Hidayati (2019) : *Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada Karyawan PG. Djombang Baru)
- Saputra Adi, K. C. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB*. Inovator Manajemen, 10(2), 85-92.
- Hendra, H. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 1-12.

- Hidayatullah, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). ***Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan***. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 104-111. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.938>
- Hadiyanti, R., & Setiawardani, M. (2018). ***Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan***. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 12-23. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.941>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). ***Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu***. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107– 119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>