



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

ARTIKEL_REVISIKu

Author(s)

Coordinator

perpustakaan umsidahanin

Organizational unit

Perpustakaan

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



25
The phrase length for the SC 2

5892
Length in words

45001
Length in characters

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet	ß	0
Spreads	A→	0
Micro spaces		0
Hidden characters	␣	0
Paraphrases (SmartMarks)	a	83

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo Oktavia Cici Fatmawati, Vera Firdaus;	75 1.27 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4069/28846/32538	47 0.80 %
3	Devi Ria Armalinda_212010200045__Proposal 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	33 0.56 %

4	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo Oktavia Cici Fatmawati, Vera Firdaus;	23 0.39 %
5	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/1691/1119	21 0.36 %
6	https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2017/B.131.17.0323/B.131.17.0323-07-BAB-IV-20210226033226.pdf	20 0.34 %
7	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4069/28846/32538	20 0.34 %
8	https://text-id.123dok.com/document/ozlmvmgy4-uji-asumsi-klasik-tinjauan-pustaka.html	19 0.32 %
9	https://idr.uin-antasari.ac.id/14510/6/BAB%20III.pdf	17 0.29 %
10	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1145/1372?download=pdf	17 0.29 %

from RefBooks database (3.50 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo Oktavia Cici Fatmawati, Vera Firdaus;	139 (6) 2.36 %
2	PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA UD. KARYA SEJATERA DESA CAMPURSARI KECAMATAN SAMBIT KABUPATEN PONOROGO Naning Kristiyana,Enggar Lestari, Dwi Warni Wahyuningsih;	23 (3) 0.39 %
3	Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Depo Arinda Indoeskrim Sukamulya Zanah Miftahul, Erin Soleha;	19 (2) 0.32 %
4	Analysis of Factors Affecting Employee Engagement in Manufacturing Companies in Batam Ferdinand Nainggolan,Mon Muhammad Donal, Nova Sinambela, Robin Robin;	14 (2) 0.24 %
5	Analisis Pengaruh Persepsi Manfaat, Kemudahan Penggunaan, dan Risiko terhadap Keputusan Penggunaan Uang Elektronik Berbasis Quick Response Code Indonesian Standard Syarifuddin Syarifuddin,Annisa Alifah, Rura Yohanis;	6 (1) 0.10 %
6	PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN ALIH DAYA PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MANADO Samahati Kevin R.;	5 (1) 0.08 %

from the home database (1.14 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	Devi Ria Armalinda_212010200045__Proposal 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	67 (5) 1.14 %

from the Database Exchange Program (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (10.93 %)

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	------------	--

1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4069/28846/32538	140 (11) 2.38 %
2	http://repositori.uin-alauddin.ac.id/7096/1/Andi%20Adam%20Saputra-.pdf	49 (6) 0.83 %
3	https://journal.steamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/8175/5354	39 (4) 0.66 %
4	https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2017/B.131.17.0323/B.131.17.0323-07-BAB-IV-20210226033226.pdf	37 (3) 0.63 %
5	https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/1208/1209	36 (3) 0.61 %
6	https://media.neliti.com/media/publications/385337-none-8269eec1.pdf	35 (4) 0.59 %
7	https://123dok.com/article/uji-normalitas-data-analisis-data-analisis-hasil-penelitian.9yn13lzv	27 (4) 0.46 %
8	http://repository.itbwigalumajang.ac.id/2363/4/Bab%202.pdf	26 (4) 0.44 %
9	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6338/45472/50991	21 (2) 0.36 %
10	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/1691/1119	21 (1) 0.36 %
11	https://text-id.123dok.com/document/ozlmvmgy4-uji-asumsi-klasik-tinjauan-pustaka.html	19 (1) 0.32 %
12	https://unars.ac.id/ojs/index.php/prosidingSDGs/article/download/4897/3701/	18 (3) 0.31 %
13	https://idr.uin-antasari.ac.id/14510/6/BAB%20III.pdf	17 (1) 0.29 %
14	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1145/1372?download=pdf	17 (1) 0.29 %
15	https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/download/1643/1199	16 (1) 0.27 %
16	https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet/article/download/2073/837	14 (2) 0.24 %
17	https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/305/171/	12 (1) 0.20 %
18	https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/1149/1310	11 (1) 0.19 %
19	http://etd.uinsyahada.ac.id/7490/1/1740200236.pdf	11 (2) 0.19 %
20	https://rayyanjurnal.com/index.php/mantap/article/download/3295/pdf	11 (1) 0.19 %
21	https://jurnal.harianregional.com/manajemen/full-60577	10 (1) 0.17 %
22	https://pdfs.semanticscholar.org/4031/3d04790a38f4d66142324e55903f107ebd6e.pdf	9 (1) 0.15 %
23	https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/download/240/222	8 (1) 0.14 %
24	https://repository.unwim.ac.id/file/mahasiswa/1495752745.pdf	8 (1) 0.14 %
25	https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19763_4_BAB_IV.pdf	7 (1) 0.12 %
26	https://jurnal.mahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/3696/3711/	7 (1) 0.12 %
27	http://repository.uindatokarama.ac.id/id/eprint/2801/2/MARSUKI_195150058_PERBANKAN%20SYARIAH.pdf	6 (1) 0.10 %
28	http://repository.uncen.ac.id/248/4/BAB%20III.pdf	6 (1) 0.10 %
29	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3050/21702/24293	6 (1) 0.10 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

Optimalisasi Produktivitas Melalui Penguatan Teamwork, Pelatihan Dan
Keselamatan Kerja
Optimizing Of Productivity Through Strengthening Teamwork, Training And
Occupational Safety

Erfinda Maulidiah
212010200014

Dosen Pembimbing
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M

Dosen Penguji 1
Dewi Andriani, SE., M.M

Dosen Penguji 2

Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Mei , 2025

Page | 2

Optimizing Of Productivity Through Strengthening Teamwork,
Training And Occupational Safety
[Optimalisasi produktivitas melalui penguatan Teamwork,
Pelatihan Kerja dan Keselamatan]
Erfinda Maulidiah 1), Vera Firdaus2)

1)Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah
Sidoarjo
2)Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah
Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: erfinda12@gmail.com, verafirdaus@umsida.ac.id,
dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract, The development of the industrial world requires companies to continue to increase work productivity in order to compete competitively. PT PG Candi Baru Sidoarjo's strategy in facing these challenges includes improving the quality of teamwork, continuous work training, and the implementation of optimal work safety standards. This research was conducted to analyze the impact of teamwork, training, and work safety on employee productivity. A quantitative method with a survey approach was used in this study. The population consisted of 103 permanent employees of PT PG Candi Baru Sidoarjo, and the sample was selected using a purposive sampling technique. Data were obtained from questionnaires and then analyzed using multiple linear regression methods and t and F tests. The results of the analysis showed that work training **and work safety had a positive and significant effect on employee work productivity**, while teamwork partially did not show a significant effect. However, simultaneously, teamwork, work training, and work safety **had a significant effect on** work productivity.

Keywords : Teamworkt , Job Training, Work Safety , Work Productivity

Abstrak, Perkembangan dunia industri menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitas kerja guna bersaing secara kompetitif. Strategi PT PG Candi Baru Sidoarjo dalam menghadapi tantangan tersebut mencakup peningkatan kualitas teamwork, pelatihan kerja yang berkesinambungan, serta penerapan standar keselamatan kerja yang optimal. Riset ini dilakukan untuk menganalisis dampak teamwork, pelatihan, dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode kuantitatif dengan pendekatan survei digunakan dalam penelitian ini. Populasi terdiri dari 103 karyawan tetap PT PG Candi Baru Sidoarjo, dan sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data diperoleh dari kuesioner dan selanjutnya dianalisis dengan metode regresi linier berganda serta pengujian t dan F. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan **kerja dan keselamatan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan**, sedangkan teamwork secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Namun, **secara simultan, teamwork, pelatihan kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan** terhadap produktivitas kerja. Kata kunci : Teamwork , Pelatihan kerja , Keselamatan kerja , Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

PT PG Candi baru Sidoarjo didirikan untuk mengelola pabrik gula (PG) yang beroperasi di Sidoarjo, Jawa Timur. Pabrik ini bertujuan memproduksi gula dari tebu sebagai bahan baku. PT PG Candi Baru berkontribusi pada peningkatan perekonomian lokal dengan menciptakan lapangan kerja dan mendukung sektor

pertanian tebu. Untuk menjalankan operasionalnya dengan baik, perusahaan memerlukan karyawan dengan berbagai keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Agar hasil yang diharapkan perusahaan tercapai, karyawan harus mampu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan, ketidakmampuan karyawan bekerja sesuai target ini menjadi hambatan yang harus di hadapi oleh karyawan. Hal ini memerlukan komitmen dari setiap individu untuk menjalankan tugas dengan efektif, didukung oleh kerjasama tim yang solid, pelatihan kerja yang memadai, dan lingkungan kerja yang aman. Dengan adanya kerjasama tim, setiap anggota dapat saling melengkapi dan menyelesaikan tugas secara kolektif. Kerjasama yang baik dapat menghasilkan semangat positif yang berpotensi meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, dengan terbentuknya kerjasama tim yang kuat, karyawan mampu menuntaskan pekerjaan dengan optimal dan sesuai tenggat waktu. Kolaborasi tim dianggap berhasil dan efisien apabila karyawan mampu mengatasi berbagai hambatan, menjalankan tanggung jawab, menunjukkan komitmen yang tinggi, serta menghasilkan kualitas kerja yang baik. Meningkatnya produktivitas kerja juga disebabkan oleh pelatihan kerja yang berkelanjutan, untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik hard skill maupun soft skill inilah maka diperlukan pelatihan kerja. Pelatihan kerja juga penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga mereka mampu mengatasi tantangan pekerjaan dengan baik. Dengan adanya pelatihan kerja akan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan baru karyawan bahkan kemampuan dan pengetahuan karyawan yang didapatkan harus menjadikan karyawan ahli dalam melakukan bidangnya, sehingga hal ini menyebabkan produktivitas karyawan meningkat. Selain itu, perusahaan sangat memperhatikan keselamatan kerja dengan menerapkan standar keamanan yang sesuai prosedur, keselamatan kerja yang terjamin akan menciptakan rasa nyaman dan fokus dalam bekerja tanpa khawatir akan resiko kecelakaan.

Page | 3

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu Teamwork. Teamwork sebagai faktor yang penting yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas karyawan [1]. Kerjasama tim sangat diperlukan didalam perusahaan karena berpengaruh terhadap pencapaian visi perusahaan, dengan kerjasama tim yang optimal maka akan terciptanya semangat kerja karena pekerjaan akan cepat terselesaikan [2]. Secara keseluruhan, karyawan di PT PG Candi Baru Sidoarjo telah menerapkan kerja sama tim dengan baik dalam melaksanakan tugas sesuai bidang. Kerjasama tim ini telah terbukti efektif dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas berbagai aktivitas operasional perusahaan, namun masih ada beberapa karyawan yang lebih memilih bekerja secara individu, yang mengakibatkan berkurangnya kesempatan untuk berkolaborasi dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan. Kerjasama tim yang baik tercapai ketika orang-orang dalam tim dapat berkoordinasi dengan baik agar dapat mempermudah penyelesaian tugas atau tujuan [3]. Sebuah tim sangat membutuhkan kemauan untuk saling bergandengan-tangan dalam menyelesaikan pekerjaan [4]. Selain Teamwork faktor lain yang memiliki produktivitas tinggi ialah pelatihan kerja. Pelatihan sangat penting untuk melestarikan, mengembangkan, dan meningkatkan ketrampilan karyawan [5]. karyawan PT PG Candi Baru Sidoarjo telah mengikuti program pelatihan kerja yang dirancang secara menyeluruh untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas karyawan, pelatihan tersebut mencakup berbagai bidang mulai dari keahlian teknis hingga pengembangan keterampilan nonteknis, sehingga mereka dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan dengan dukungan manajemen dan fasilitas pelatihan yang memadai, para karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif, mendukung pencapaian target perusahaan. Melalui penyelenggaraan pelatihan di suatu perusahaan, kemungkinan besar akan terjadi peningkatan produktivitas kerja yang turut mempengaruhi kualitas hasil produksi [6]. Semakin berkualitas karyawan yang mengikuti program pelatihan, semakin tinggi pula produktivitas kerja [7]. Masing-masing individu mempunyai kemampuan yang berbeda-beda, namun kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan kualifikasi atau kebutuhan yang dicari perusahaan [8]. PT PG Candi baru sidoarjo menyadari bahwa pelatihan karyawan sangat penting untuk menunjang proses produksi. Faktor lain yang berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah keselamatan kerja.

Keselamatan kerja karyawan di PT PG Candi Baru Sidoarjo menjadi fokus utama perusahaan yang diwujudkan melalui penerapan standar keamanan yang ketat serta pengawasan secara berkelanjutan. Perusahaan juga menyediakan berbagai fasilitas pelindung, seperti alat pelindung diri (APD) yang lengkap dan sesuai standar untuk memastikan karyawan terlindungi secara optimal. selain itu, perusahaan berkomitmen menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan minim risiko kecelakaan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan rasa aman dan produktif. Keselamatan kerja meliputi aspek ketenagakerjaan dan ketentraman di area bekerja [9]. Keselamatan kerja adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena kecelakaan tidak hanya membahayakan karyawan, tetapi juga bisa memberikan dampak buruk bagi perusahaan [10]. Karyawan yang memiliki jaminan keselamatan kerja cenderung bekerja dengan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan perlindungan keselamatan kerja [11].

Penelitian ini didasari oleh celah penelitian pada studi sebelumnya yang dapat dimanfaatkan oleh penulis sebagai dasar untuk mengembangkan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh [12] **terdapat celah penelitian yaitu peneliti menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel Y, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menggunakan** produktivitas kerja sebagai variabel Y. selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh [13] terdapat celah penelitian dimana peneliti menggunakan metode kualitatif, sedangkan penulis dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian yang dilakukan oleh [14] terdapat celah penelitian dimana peneliti menggunakan responden guru, sedangkan penulis menggunakan responden karyawan. Pada penelitian ini didasarkan kajian penelitian terdahulu sebagai dasar pernyataan ilmiah. Penelitian ini sangat penting mengingat masih terdapat celah yang menjadi dasar peneliti untuk dapat melakukan penelitian yang sedang dilakukan saat ini dengan menghubungkan Temwork, pelatihan kerja, **keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PG Candi Baru Sidoarjo.** Maka dari itu perlu diadakannya penelitian lebih lanjut.

Rumusan masalah : Apakah Teamwork, Pelatihan **Kerja dan Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan**

terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PG Candi Baru Sidoarjo?

Pertanyaan penelitian:

1. Apakah produktivitas kerja karyawan PT PG Candi Baru Sidoarjo dipengaruhi oleh Teamwork ?
2. Apakah produktivitas kerja karyawan PT PG Candi Baru Sidoarjo dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja ?
3. Apakah produktivitas kerja karyawan PT PG Candi Baru Sidoarjo dipengaruhi oleh Keselamatan Kerja ?
4. Apakah Produktivitas Kerja karyawan PT PG Candi Baru Sidoarjo dipengaruhi oleh teamwork, pelatihan kerja, dan keselamatan kerja ?

Kategori SDGs: Penelitian ini merujuk pada kategori Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) nomor 8, yang berfokus pada upaya mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, peningkatan produktivitas tenaga kerja, serta penyediaan pekerjaan layak bagi seluruh lapisan masyarakat.

Page | 4

Literatur Review

Teamwork (X1)

Teamwork merupakan sekelompok karyawan dengan berbagai keahlian, kemampuan, kemahiran dan latar belakang yang berbeda, yang berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang sama dalam satu atau lebih kegiatan [15][16].

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator teamwork yang digunakan pada [17] yaitu :

- a. Kerjasama : kolaborasi tim yang dilakukan secara tim lebih efektif daripada kerja karyawan secara individual.
- b. Kepercayaan : rasa percaya diri karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan
- c. Kekompakan : kebersamaan kerjasama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Dengan bekerja dalam tim, diharapkan hasil yang diperoleh akan lebih baik dibandingkan jika dikerjakan secara individu, serta dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas [18]. Kerjasama tim umumnya melibatkan karyawan dengan beragam keahlian, yang dipadukan untuk menjadi kekuatan dalam meraih tujuan perusahaan [19].

Temuan terdahulu [20];[21];[22] menunjukkan bahwa teamwork **berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.**

Sedangkan pada penelitian [23];[24] menunjukkan bahwa teamwork tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

Pelatihan Kerja (X2)

Pelatihan merupakan suatu usaha yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi karyawan demi meningkatkan kinerja dan hasil perusahaan [25][26][27]. Pelatihan karyawan merupakan komponen penting yang tidak dapat diabaikan, karena menjadi salah satu strategi utama dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja [28]. Pelatihan yang dibangun oleh indikator yang didasarkan pada manfaat pelatihan [29] yaitu :

- a. Ketrampilan : kemahiran karyawan saat menjalankan tugas atau pekerjaan secara efektif dan terampil
- b. Kemampuan : kompetensi karyawan dalam menjalani serta menerapkan materi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Keahlian : tingkat pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki oleh karyawan dalam bidang tertentu

Pelatihan juga membuka peluang bagi karyawan untuk meningkatkan keahlian dan kapasitas karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan, sehingga pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dapat membantu karyawan memahami apa yang seharusnya dilakukan dan alasan di balik pelaksanaannya [30]. Program pelatihan yang efektif seharusnya mampu meningkatkan dan mempertahankan keunggulan karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas [28]. Penelitian-penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sebagaimana ditunjukkan dalam studi [31];[32];[27]. Namun, hasil dalam penelitian ini justru **menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.** sebagaimana ditemukan dalam studi [33];[34];[35].

Keselamatan Kerja (X3)

Keselamatan kerja merupakan upaya yang dilakukan perusahaan guna mewujudkan tempat kerja yang aman serta mendukung kenyamanan bagi karyawan, serta untuk mencegah risiko yang dapat membahayakan keselamatan karyawan saat bekerja [36];[37];[38]. Indikator keselamatan kerja [39] mendukung penelitian ini diantaranya :

- a. ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja: tersedianya alat-alat yang digunakan untuk melindungi pekerja dari potensi bahaya di tempat kerja, seperti helm, sarung tangan, kacamata pelindung, masker, dan sepatu safety
- b. tunjangan kecelakaan kerja : kompensasi atau dukungan finansial yang diberikan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan saat melaksanakan tugas pekerjaannya.
- c. suasana tempat kerja: Lingkungan dan kondisi kerja yang memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan para karyawan selama bekerja.

Perusahaan harus memahami bahwa keselamatan kerja yang optimal dapat dicapai dengan menyediakan alat pelindung diri bagi karyawan, memeriksa kondisi peralatan kerja, melakukan perawatan alat secara rutin, menyediakan bahan baku berkualitas, memberikan pencahayaan yang memadai di tempat kerja, serta menjaga kebersihan dan ketertiban lingkungan kerja. Jika perusahaan mampu memenuhi semua aspek tersebut, karyawan akan bekerja dengan lebih nyaman tanpa rasa khawatir terhadap risiko kecelakaan kerja, sehingga mereka dapat menjadi lebih produktif [40]. Hasil penelitian sebelumnya [41];[42];[43];[44] mengindikasikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Namun, studi lain [45];[46] menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak memberikan dampak terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas (Y)

Produktivitas Kerja merupakan keahlian individu atau kelompok dalam upaya menghasilkan produk dan

layanan dengan mempertimbangkan jumlah sumber daya manusia yang digunakan dalam waktu yang telah ditentukan sesuai dengan target perusahaan [38];[47]. Tinggi rendahnya tingkat produktivitas ini menjadi ukuran keberhasilan suatu produktivitas kerja karyawan [48]. Oleh karena itu, tingkat produktivitas setiap karyawan beragam, ada yang tinggi dan ada yang rendah, tergantung pada kuantitas masing-masing dalam menyelesaikan [49]. indikator produktivitas merujuk pada [50] diantaranya :

- a. Kemampuan : keterampilan yang karyawan miliki dan tingkat profesionalisme kerja
- b. Semangat kerja : Upaya karyawan untuk menjadi lebih baik dari hari sebelumnya dan pencapaian yang diperoleh

Page | 5

setiap hari, kemudian dibandingkan dengan hasil dari hari sebelumnya

- c. Pengembangan diri : Dengan pelatihan karyawan dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja

d. Mutu : hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang karyawan

- e. Efisiensi : Perbandingan antara output yang diperoleh dengan total sumber daya yang digunakan.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Teamwork memberikan dampak negatif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan di PT PG Candi Baru Sidoarjo.

H2 : Pelatihan Kerja memberikan dampak **positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan** di PT PG Candi Baru Sidoarjo.

H3 : Keselamatan Kerja memberikan dampak **positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan** di PT PG Candi Baru Sidoarjo.

H4 : Teamwork, Pelatihan Kerja, dan Keselamatan Kerja memberikan dampak **positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan** di PT PG Candi Baru Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggambarkan data numerik yang diperoleh sebagai hasil dari penelitian.. Populasi pada penelitian ini diambil dari karyawan PT PG Candi Baru Sidoarjo yang berjumlah 103 karyawan. Sampel yang diambil dari populasi ini menggunakan teknik purposive sampling. Dengan kriteria yaitu karyawan yang sudah melakukan Pelatihan Kerja minimal 1 tahun bekerja dan dinyatakan karyawan tetap. **Lokasi penelitian ini berada di** Jl. Raya Candi No 10, Candi Jaya, Candi Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dengan kode pos 61212.

Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan **berdasarkan pengisian kuisioner oleh responden.** Data yang diperoleh selanjutnya akan diolah dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah model regresi linear berganda, disertai uji validitas dan reliabilitas, serta pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis (**Uji T dan Uji F**). Berikut adalah rumus untuk uji regresi linier berganda :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$ **Keterangan:** $Y =$ produktivitas kerja

$a =$ konstanta $b_1, b_2, \dots, b_n =$ nilai koefisien regresi $X_1 =$ Teamwork

$X_2 =$ Pelatihan Kerja $X_3 =$ Keselamatan Kerja $e =$ kesalahan acak

Teamwork

(**X 1**)

Pelatihan

Kerja (X2)

Produktivitas

(Y)

Keselamatan

Kerja (X3)

Page | 6

Definisi Operasional

Teamwork (X1)

Teamwork dapat didefinisikan secara operasional sebagai karyawan yang bekerja dalam kelompok yang diberikan target kerja untuk menyelesaikan tugas bersama [15]. Indikator Teamwork Menurut [17] yaitu:

- a. Kerjasama : kolaborasi tim yang dilakukan oleh karyawan namun lebih efektif daripada kerja karyawan secara individual.
- b. Kepercayaan : karyawan yakin bahwa bisa meraih target perusahaan
- c. Kekompakan : gotong royong antar karyawan dalam mencapai tujuan

Pelatihan Kerja (X2)

Pelatihan kerja dapat didefinisikan secara operasional sebagai program yang dilakukan untuk meningkatkan ketrampilan kerja karyawan [25]. Indikator pelatihan kerja merujuk pada penelitian [29] yaitu :

- a. Ketrampilan: dengan pelatihan karyawan lebih mahir dengan pekerjaannya
- b. Kemampuan: karyawan diarahkan tentang tugas yang harus dilakukan dan kapasitas kerjanya
- c. Keahlian: dengan pelatihan karyawan diberikan pengetahuan agar lebih profesional dalam bidang kerjanya dan diberikan pemahaman masalah berkaitan dengan pekerjaannya

Keselamatan Kerja (X3)

Keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan perusahaan demi meminimalisir resiko kerja dengan menyediakan alat-alat pendukung keselamatan [36] . Indikator yang digunakan merujuk pada [39] yaitu :

- a. Ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja: penyediaan peralatan oleh perusahaan untuk melindungi keselamatan karyawan dari resiko kerja
- b. Tunjangan kecelakaan kerja: ganti rugi untuk karyawan jika mengalami kecelakaan dalam bekerja.
- c. Suasana tempat kerja: situasi lingkungan yang terlindungi sehingga karyawan merasa aman saat bekerja

Produktivitas (Y)

Produktivitas dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan bekerja dalam waktu yang ditentukan sesuai dengan target perusahaan [38]. Indikator produktivitas merujuk pada [50] diantaranya :

- a. Kemampuan : kesanggupan karyawan dalam bekerja untuk mencapai target
- b. Semangat kerja : karyawan mempunyai semangat yang tinggi untuk bekerja lebih produktif
- c. Pengembangan diri : peningkatan kompetensi karyawan dengan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan
- d. Mutu : standar kerja yang dicapai oleh karyawan

Efisiensi : karyawan bekerja lebih efisien dengan memanfaatkan daya guna peralatan kerja.

Page | 7

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel dari karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo dengan cara menyebarkan kuesioner melalui Google Form yang dibagikan lewat aplikasi WhatsApp. Tinjauan karakteristik dari 103 responden akan diberikan penyajian data karakteristik responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri responden.

Tabel 1. Deskripsi Responden

Berdasarkan pada tabel 1, menunjukkan bahwa seluruh responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 100%, sedangkan perempuan 0%. Selain itu kategori usia dengan jumlah responden terbanyak 25-30 tahun yaitu 34% responden, sedangkan responden terkecil berusia >50 tahun hanya 13%. Hal ini berarti mayoritas responden memiliki usia pada masa produktif 25 sampai 30. Berdasarkan karakteristik lama bekerja diatas terlihat jika 1-5 tahun lebih banyak dengan 55% dibandingkan dengan yang lama bekerja 6-10 tahun yaitu 45%. Tabel 1 juga menunjukkan jumlah karyawan tetap lebih dominan daripada karyawan kontrak sebanyak 100%. Kondisi demikian menunjukkan bahwa karyawan pada PT PG Candi Baru Sidoarjo didominasi oleh karyawan tetap.

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dianalisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, serta uji hipotesis.

Proses analisis dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS, dengan melibatkan 103 karyawan PT PG Candi Baru Sidoarjo. **Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.**

Kategori Deskripsi Jumlah Presentase

Jenis kelamin Laki-laki

Perempuan

103

0

100%

0%

Usia 25-30 Tahun

31-40 Tahun

41-49 Tahun

>50 Tahun

35

25

30

13

34%

24%

29%

13%

Lama Bekerja 1-5 Tahun

6-10 Tahun

57
46
55%
45%
Status Pekerjaan Tetap
Kontrak
103
0
100%
0%

Page | 8

a) Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan apakah suatu penelitian memenuhi kriteria valid atau tidak.

Pada penelitian ini, uji validitas menggunakan metode person correlation, di mana **suatu item pertanyaan dianggap valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel.**

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel Variabel (r-hitung) (r-tabel) Keterangan

Teamwork

(X1)

T.1 0,717 0,6 Valid

T.2 0,708 0,6 Valid

T.3

T.4

T.5

0,693

0,757

0,714

0,6

0,6

0,6

Valid

Valid

Valid

T.6 0,757 0,6 Valid

Pelatihan

Kerja (X2)

PK.1 0,776 0,6 Valid

PK.2 0,840 0,6 Valid

PK.3 0,891 0,6 Valid

PK.4

PK.5

PK.6

0,717

0,708

0,708

0,6

0,6

0,6

Valid

Valid

Valid

Keselamatan

Kerja (X3)

KK.1 0,693 0,6 Valid

KK.2 0,840 0,6 Valid

KK.3 0,891 0,6 Valid

KK.4

KK.5

KK.6

0,679

0,840

0,840

0,6

0,6
0,6
Valid
Valid
Valid
Produktivitas
Kerja (Y)
PK.1 0,891 0,6 Valid
PK.2 0,891 0,6 Valid
PK.3 0,891 0,6 Valid
PK.4
PK.5
PK.6
PK.7
PK.8
PK.9
PK.10
0,720
0,894
0,891
0,727
0,776
0,878
0,878
0,6
0,6
0,6
0,6
0,6
0,6
0,6
Valid
Valid
Valid
Valid
Valid
Valid
Valid

Sumber : Olah data SPSS (2025)

Hasil pengujian dari tabel 2 menunjukkan pada variabel teamwork (X1) terdapat 6 item pernyataan, Variabel pelatihan kerja (X2) terdapat 6 item. Variabel keselamatan kerja (X3) terdapat 6 item dan produktivitas kerja (Y) terdapat 10 item, rata-rata memiliki nilai $\geq 0,6$. Maka dapat dinyatakan indikator setiap variabel memenuhi syarat convergent validity.

Page | 9

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan di dalam sebuah kuisioner.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel Composite Reliability

Teamwork (X1) 0,980

Pelatihan Kerja (X2) 0,877

Keselamatan Kerja (X3) 0,886

Produktivitas Kerja (Y) 0,923

Sumber : Olah data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 diperoleh nilai composite reliability variabel teamwork 0,980, nilai composite reliability pelatihan kerja 0,877, nilai composite keselamatan kerja 0,886 dan nilai composite reliability produktivitas kerja 0,923 menunjukkan bahwa nilai semua variabel tersebut lebih besar dari 0,7 yang artinya keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

c) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan sebagai pengujian apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki data yang terdistribusi normal. Dari hasil pengujian normalitas dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov diperoleh hasil Asymp.

Tabel 4. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Standardized

Residual

N 103

Normal Parameters, b Mean .0000000

Std. Deviation .98518437

Most Extreme Differences Absolute .058 Positive .058

Negative -.035

Test Statistic .058 Asymp. Sig. (2-tailed) .200c,d

Sumber : olah data SPSS.16

Dari hasil tabel 4 Digunakan metode uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji distribusi data. Berdasarkan hasil yang diperoleh **nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang mana lebih besar dari** tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,050. Hasil ini menunjukkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Page | 10

2. Uji Multikolinearitas Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam model regresi, maupun kaitannya dengan variabel dependen.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Coefficients a

Unstandardized Coefficients Standard ized Coefficients Collinearity Statistics

Model

B Std. Error Beta

t

Sig.

Tolerance VIF 1 (Constant) 16.909 3.678 4.597 .000

Teamwork .165 .192 .097 .855 .395 .470 2.129

Pelatihan

Kerja

.425

.177

.277

2.400

.018

.457

2.188

Keselamatan

n Kerja

.456 .135 .345 3.379 .001 .584 1.711

Sumber : Olah data SPSS.16

Dari tabel 5. menunjukkan bahwa **nilai variance inflation factor (VIP) variabel Teamwork memiliki nilai 2,129 < 10, untuk variabel pelatihan kerja kerja memiliki nilai 2,188 < 10, dan untuk variabel keselamatan kerja memiliki nilai 1,711 < 10. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas** memiliki nilai yang lebih **kecil dari angka 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa** untuk penelitian ini **tidak terjadi** adanya multikolinieritas dalam model regresi.

3. Uji Linieritas

Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan **menggunakan Test for Linearity dengan tingkat signifikansi**

sebesar 0,05. Hubungan antar variabel dianggap linear apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Namun, jika nilainya kurang dari 0,05, maka hubungan antar variabel tersebut dianggap tidak linear.

Hasil dari uji linieritas dapat disimpulkan **bahwa fhitung memiliki nilai 1,931 dengan tingkat signifikan 0,64**

> 0,05, maka model pada regresi memiliki hubungan yang linier antara Teamwork (X1) terhadap variabel Produktivitas

(Y). Fhitung 5,758 dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05 maka model pada regresi tidak memiliki hubungan yang linier antara variabel

Pelatihan Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas (Y). Fhitung 3,302 dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05 maka model pada regresi tidak memiliki hubungan yang linier antara variabel Keselamatan Kerja (X3) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Page | 11

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dideteksi melalui tampilan grafik. Jika grafik menunjukkan pola tertentu, seperti gelombang yang menyempit atau melebar, maka hal tersebut menandakan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila tidak terlihat pola yang jelas dan **titik-titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas** adalah dengan mengamati tampilan scatterplot berikut:

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : olah data SPSS (2025)

Seperti yang terlihat dari gambar 2 . titik-titik data yang dipresentasikan **secara acak dan seragam di sekitar angka 0 pada sumbu y tidak ada pola atau formasi khusus yang dapat dikenali dari distribusi titik-titik tersebut.**

Kondisi ini menunjukkan tidak ada tanda-tanda hetermenunjukkan **scatterplot residual menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu.** Maka **dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi** heteroskedastisitas.

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan atau korelasi antara nilai residual (kesalahan) dalam suatu model regresi pada periode waktu yang berbeda. Dengan kata lain, uji **ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pola** tertentu pada residual yang menunjukkan bahwa data tidak bersifat acak.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summaryb

Model

R

R

Square

Adjusted

R Square

Std. Error

of the

Estimate

Durbin-

Watson

1 .919a .844 .839 1.937 2.040

Sumber : Olah data SPSS (2025)

Keterangan :

n = 103

d = 2,040

dL = 1,6196

dU = 1,7392

4- dL = 4-1,6196 = 2,3804

4-dU = 4-1,7392 = 2,2608

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 6. Menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (d = 2,040), nilai batas bawah (dL = 1,6196), dan batas atas (dU = 1,7392), serta nilai 4 – dU dan 4 – dL, maka kesimpulan mengenai autokorelasi yaitu karena nilai d = 2,040 berada di antara dU = 1,7392 dan 4 – dU = 2,2608, maka: tidak terdapat autokorelasi (baik positif maupun negatif).

Page | 12

6. Analisis Regresi Linier Berganda. Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda Coefficientsa

Unstandardized Coefficients

Standardize

d

Coefficients Model B Std. Error Beta t Sig.

1 (Constant) 1.059 1.990 .532 .596

Teamwork -.228 .193 -.126 -1.182 .240

Pelatihan Kerja .972 .240 .534 4.054 .000

Keselamatan

Kerja

.881

.115

.540

7.661

.000

Sumber : Olah data SPSS (2025)

Pada tabel 7 regresi linear berganda yang diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = 1.059 + -.228 + .972 + .881 + e$

a. Konstanta (a)

Nilai α atau konstanta sebesar 1.0591 merupakan keadaan saat variabel produktifitas kerja (Y) belum dipengaruhi oleh variabel pengawasan (X1), teamwork (X2), dan kedisiplinan (X3). b. Teamwork

Hasil analisis menunjukkan bahwa teamwork sebesar -0.228 menunjukkan bahwa peningkatan teamwork justru dapat menurunkan produktivitas kerja sebesar -0.228 satuan. Namun karena nilai signifikannya 0.240 (> 0.05). Maka pengaruh ini tidak signifikan. Dengan kata lain, dalam penelitian ini, teamwork tidak terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

c. Pelatihan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien 0.972. artinya, jika pelatihan kerja meningkat, maka produktivitas kerja juga meningkat sebesar 0.972 satuan. Karena nilai signifikansinya 0.000 (< 0.05), maka pengaruh ini dianggap nyata dan berpengaruh secara signifikan.

d. Keselamatan kerja

Keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien sebesar 0.881. Ini menunjukkan bahwa jika keselamatan kerja meningkat, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.881 satuan. Selain itu, nilai signifikansinya sebesar 0.000 (< 0.05) menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

7. Uji Hipotesis

Hasil pengolahan data digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien. Apabila koefisien bernilai positif, maka hipotesis tersebut dianggap memiliki hubungan yang bersifat positif.

1) Uji Parsial (T)

Pengujian t bertujuan untuk mengidentifikasi apakah tiap variabel independen berdampak terhadap variabel dependen dalam regresi. Jika nilai t menunjukkan signifikansi (dengan p-value kurang dari 0,05), maka variabel independen tersebut dianggap memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen

Page | 13

Tabel 8. Uji T Coefficientsa

Unstandardized Coefficients

Standardize

d

Coefficients

Model B Std. Error Beta T Sig.

1 (Constant) 1.059 1.990 .532 .596

Teamwork -.228 .193 -.126 -1.182 .240

Pelatihan Kerja .972 .240 .534 4.054 .000

Keselamatan

Kerja

.881

.115

.540

7.661

.000

Sumber : Olah data SPSS (2025)

Berikut hasil pengujian pada tabel 8 uji t, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Teamwork (X1)

Bedasarkan hasil pengukuran Spss dari variabel menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel teamwork adalah -1.182, sedangkan nilai t-tabel adalah (1,98422). Karena t-hitung < dari t-tabel dan nilai signifikansinya 0.240 lebih dari (> 0.05) , maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, maka dapat diartikan Teamwork **tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap** produktivitas kerja karyawan PT PG Candi Baru Sidoarjo.

2. Pelatihan Kerja

Bedasarkan hasil pengukuran Spss dari variabel menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel pelatihan Kerja adalah 4.054, sedangkan nilai t-tabel adalah (1,98422). Karena t-hitung > dari t-tabel dan nilai signifikansinya 0.000 kurang dari (> 0.05) , maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang artinya Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PG Candi Baru Sidoarjo.

3. Keselamatan Kerja

Bedasarkan hasil pengukuran Spss dari variabel menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel Keselamatan Kerja adalah 7.661, sedangkan nilai t-tabel adalah (1,98422). Karena t-hitung > dari t-tabel dan nilai signifikansinya 0.000 kurang dari (> 0.05) , maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang artinya **keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT** PG Candi Baru Sidoarjo.

2) **Uji Simultan (F)** Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ketiga variabel, yaitu teamwork, pelatihan dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Apabila nilai p- value lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), hal ini menandakan bahwa variabel independen dalam model regresi secara keseluruhan memberikan pengaruh yang signifikan.

Page | 14

Tabel 9. Uji F

Sumber : Olah data SPSS (2025)

Hasil dari tabel 9. Secara bersama- sama, Diperoleh nilai f-hitung sebesar 178,542 sedangkan f-tabel pada tingkat kepercayaan signifikan sebesar 5% dan df sebesar k=3 dan $df_2=n-k-1$ (103-3-1 = 99) maka nilai ftabel sebesar 2,696. Oleh karena itu, f-hitung (178,542) > dari f-tabel (2,696) dan tabel diatas juga menunjukkan nilai sig (0,000) < (0,05). Sehingga H4 diterima, artinya variabel Teamwork, Pelatihan **Kerja dan Keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT** PG Candi Baru Sidoarjo.

8. Uji koefisien Determinasi

Tabel. 10 Uji Koefisien Determinasi

Model

R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate 1 .919a .844 .839 1.937

Sumber : Olah data SPSS.16

Berdasarkan tabel 10 diperoleh nilai **Adjusted R Square (R²)** adalah sebesar 0.844. **Hal ini dapat disimpulkan bahwa** untuk **naik** turun nya **variabel terikat yaitu Produktivitas (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Teamwork (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Keselamatan Kerja (X3).**

PEMBAHASAN

Pengaruh Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa teamwork memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi karyawan yang bekerja secara kelompok dengan target kerja kelompok, maka semakin tinggi tingkat produktivitas yang dicapai. Kolaborasi dalam kelompok kerja dengan tujuan yang jelas mendukung kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang mengungkapkan hubungan serupa [20];[51];[21] akan tetapi tidak sejalan dengan penelitian [23];[24] mengungkapkan bahwa teamwork tidak berpengaruh signifikan

terhadap produktivitas kerja.

Secara teoritis, teamwork dibangun dari tiga unsur penting yaitu kerjasama, kepercayaan, serta kekompakan. Kontribusi terbesar ada pada indikator kekompakan. Sebagian besar responden memberikan dukungan melalui pernyataan setuju bahwa karyawan mampu berinteraksi yang baik dalam sebuah tim yang pada akhirnya mendorong tercapainya tujuan tim secara lebih efisien dan produktif. Temuan ini diperkuat oleh penelitian [52] yang menyatakan bahwa kolaborasi tim mampu mencapai tujuan ketika sesama anggota tim saling melengkapi kekurangan dan kelebihan masing-masing. Dalam praktik di lapangan menunjukkan bahwa keberhasilan teamwork sering kali didorong oleh adanya kompetisi sehat antar tim. Mengingat mayoritas karyawan di perusahaan ini didominasi oleh usia muda, maka potensi untuk membangun teamwork yang solid sangat besar. Dengan bimbingan dan arahan yang tepat, kekuatan teamwork di kalangan karyawan muda dapat menjadi aset penting dalam mendorong inovasi serta pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Model Sum of squares df Mean Square f Sig 1 Regression 2009,414 3 669,805 178,542

0,000

Residual 374,401 99 3,752

Total 2380,816 102

Page | 15

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi intensitas pelatihan yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan. Program yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan bertujuan agar karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan target yang ditentukan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang mengungkapkan hubungan serupa [6];[27];[52] akan tetapi tidak sejalan dengan penelitian [5];[53];[35];[34] mengungkapkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Secara teoritis, pelatihan kerja dibangun oleh indikator ketrampilan, kemampuan dan keahlian. Kontribusi terbesar ada pada indikator ketrampilan. Hasil ini di dukung oleh mayoritas responden setuju bahwa karyawan mampu memanfaatkan pelatihan untuk menjadi lebih mahir dalam bekerja, sehingga kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan pun meningkat dan selaras dengan target perusahaan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian [54] yang menyatakan bahwa pelatihan kerja mampu mencapai tujuan ketika pelatihan tersebut dirancang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan diterapkan dengan konsisten, memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas dalam mencapai target perusahaan. Dalam praktik di lapangan, keberhasilan pelatihan kerja terlihat jelas melalui peningkatan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pelatihan yang diberikan tidak hanya fokus pada keterampilan teknis terkait proses produksi, tetapi juga pada pengembangan soft skills. Sebagai hasilnya, karyawan mampu bekerja lebih cepat, mengurangi tingkat kesalahan, dan meningkatkan produktivitas. Mengingat mayoritas karyawan di perusahaan ini didominasi oleh karyawan tetap, maka perusahaan dapat lebih fokus pada pengembangan keterampilan jangka panjang dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa keselamatan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat keselamatan kerja yang diterapkan di perusahaan, semakin tinggi pula produktivitas yang dapat tercapai. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengurangi risiko kerja, seperti penyediaan peralatan keselamatan, telah meningkatkan efisiensi dan keamanan kerja karyawan, memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mencapai target perusahaan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang mengungkapkan hubungan serupa [36];[43];[49] akan tetapi tidak sejalan dengan penelitian [45];[46] mengungkapkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Secara teoritis, keselamatan kerja dibangun oleh tiga indikator ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja, tunjangan kecelakaan kerja dan suasana tempat kerja. Hasil ini di dukung oleh mayoritas responden setuju, di mana perusahaan telah menyediakan peralatan keselamatan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hal ini mendukung kelancaran tugas serta memberikan rasa aman selama bekerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian [41] yang menyatakan bahwa keselamatan kerja mampu mencapai tujuan ketika diterapkan secara menyeluruh dan berkelanjutan, didukung oleh penyediaan alat pelindung diri yang memadai, pelatihan yang rutin, serta kesadaran tinggi dari seluruh karyawan terhadap pentingnya menjaga keamanan di lingkungan kerja. Dalam praktik di lapangan, keberhasilan keselamatan kerja tercermin dari penerapan prosedur kerja yang disiplin, tersedianya alat pelindung diri yang sesuai dengan jenis pekerjaan. Karyawan dibekali dengan pelatihan keselamatan secara berkala. Selain itu, pengawasan rutin dan tanggapan cepat terhadap potensi, Mengingat mayoritas karyawan di perusahaan ini didominasi oleh karyawan tetap yang telah memiliki pengalaman kerja cukup lama, maka penerapan prosedur keselamatan dapat berjalan lebih efektif. Pengalaman nya membuat tingkat kesadaran terhadap pentingnya penggunaan alat pelindung diri dan kepatuhan terhadap standar operasional kerja menjadi lebih tinggi. Selain itu, karyawan tetap cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap keselamatan diri sendiri maupun rekan kerja, sehingga budaya kerja aman lebih mudah dibangun dan dipertahankan di lingkungan perusahaan.

KESIMPULAN

Maka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlukan teamwork yang kompak dan solid. Tetapi tidak sepenuhnya dapat ditingkatkan hanya melalui pembentukan teamwork yang kompak, pelatihan yang berkelanjutan terutama berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, soft skill, serta pemahaman prosedur kerja yang efisien. Di sisi lain, keselamatan kerja juga harus menjadi prioritas utama yang sangat diperlukan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan aman. Meskipun kerja sama tim yang solid penting, hal ini belum tentu secara langsung berdampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Sebaliknya, pelatihan kerja yang berkesinambungan serta penerapan standar keselamatan kerja yang optimal terbukti memiliki peran yang lebih signifikan dalam mendorong produktivitas. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja karyawan, sementara keselamatan kerja yang terjamin menciptakan rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan efisien. Pengaruh terbesar ada pada keselamatan kerja. Temuan ini memiliki adanya keterbatasan yaitu perlu ditingkatkan penelitian yang berfokus pada pelatihan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan selama proses studi serta Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas bimbingan yang diberikan. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada manajemen dan karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo atas kerja sama dan partisipasinya dalam penelitian ini.