

---

---

## ANALISIS KETERAMPILAN DAN KESEHATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PTPN II SEI SEMAYANG

Muhammad Abdul Gani<sup>1\*</sup>, Saimara A.M Sebayang<sup>1</sup>, Emi Wahyuni<sup>1</sup>  
Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan  
e-mail: <sup>1</sup>2610.gani@gmail.com

**Abstract:** *The research analysis aims to determine whether skills and health affect the productivity of workers. The data analysis technique used is the associative research method with the help of the SPSS version 23 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 95 respondents. Primary data collection used a questionnaire. The results of the study indicate that skills have a positive and significant partial effect on the productivity of PTPN II Sei Semayang workers. Health has a positive and significant partial effect on the productivity of PTPN II Sei Semayang workers. Skills and health have a positive and significant simultaneous effect on the productivity of PTPN II Sei Semayang workers.*

**Keywords:** *Skills, Health and Workforce Productivity*

**Abstrak:** Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah keterampilan dan kesehatan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai tenaga kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 23. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja PTPN II Sei Semayang. Kesehatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja PTPN II Sei Semayang. Keterampilan dan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja PTPN II Sei Semayang.

**Kata kunci:** Keterampilan, Kesehatan dan Produktivitas Tenaga Kerja

### PENDAHULUAN

Badan Usaha Milik Negara merupakan salah satu perusahaan milik negara yang memiliki otoritas dalam mengelola sumber daya yang dimiliki pemerintah untuk kepentingan kesejahteraan bagi masyarakat secara luas (Aeni & Astuti, 2019). Badan Usaha ini memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya secara optimal agar dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Fatimah, 2021). Perusahaan ini menetapkan target dan strategi agar dapat mencapai produktivitas yang optimal melalui pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

Karyawan merupakan faktor penting yang sangat menentukan tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi (Rachman et al., 2023). Perusahaan menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien sehingga karyawan tersebut mampu bekerja sesuai dengan harapan dari perusahaan (Kartika, 2022).

Perubahan produktivitas kerja dalam diri karyawan dapat terjadi tiap saat dan kondisi ini merupakan salah satu masalah yang sering terjadi dan dihadapi oleh perusahaan sehingga pimpinan harus peka dan cermat untuk mengidentifikasi apa penyebab utama dari perubahan dan

penurunan produktivitas kerja karyawan tersebut sehingga nantinya dapat dicarikan solusi yang tepat sasaran dan efektif sehingga tidak mengganggu rekan kerja lainnya dan tidak merugikan perusahaan (Iswahyudi et al., 2023). Produktivitas tenaga kerja adalah sikap mental yang selalu meningkatkan percaya bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan esok (Sutrisno, 2020). Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan dapat mencapai lebih banyak *output* dengan jumlah sumber daya manusia yang sama atau bahkan lebih sedikit. Ini dapat menghasilkan peningkatan efisiensi, peningkatan keuntungan dan daya saing yang lebih baik di pasar.

Menurut (Sutrisno, 2020), salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah keterampilan kerja. Menurut (Sunyoto, 2018) keterampilan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Pencapaian produktivitas karyawan yang terbaik, secara langsung berdampak pada pribadi karyawan, karena dipastikan karyawan tersebut akan memiliki nilai ekonomi (*economic value*) yang tinggi sebagai *asset* perusahaan yang memiliki potensi berharga.

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja seorang individu adalah keterampilan kerja. Teori ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sumantika et al., 2021) yang menyatakan bahwa keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Menurut (Sutrisno, 2020) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah kesehatan. Kesehatan adalah konsep dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmaniah dan rohaniah tenaga kerja, serta manusia pada umumnya, serta hasil karya dan budaya (Desler, 2018).

Jika kesehatan kerja menguntungkan karyawan secara

material, pengusaha atau perusahaan harus memperhatikan kesehatan kerja. Secara umum, karyawan akan memiliki kemampuan untuk bekerja lebih lama. Salah satu perusahaan yang menyadari pentingnya peningkatan produktivitas kerja karyawan yaitu Penelitian ini dilakukan di PTPN II Sei Semayang merupakan merupakan hasil penggabungan PTP-II (Persero) dan PTP-IX (Persero). Pabrik Gula Sei Semayang merupakan industri manufaktur yang memproduksi gula pasir. Bahan baku utama dari produk tersebut adalah tebu yang dari penyediaan bahan baku Perusahaan ini dalam masa operasinya sering disebut dengan masa giling gula yaitu apabila bahan baku (tebu), mengalami masa panen yang cukup untuk digiling dalam produksi.

**Tabel 1. Pencapaian Produktivitas Kerja Perusahaan**

2021-2022							
	Budget			Actual			%C apa ian
	Lu as (H a)	Ton Teb u	Pr ot as	Lu as (H a )	Ton Teb u	Pr ot as	
P C	11 2. 50	900 0.0 0	8 0. 0	11 2.5 0	8.4 68. 76	7 5. 8	94. 10
R - I	53 8. 50	38. 772 .00	7 2. 0	53 8.5 0	41. 726 .48	7 7. 9	107 .62
R - I I	51 1. 70	33. 772 .20	6 6. 0	51 1.7 0	34. 952 .34	6 8. 3 1	103 .49
R - I I I	39 2. 80	21. 604 .00	5 5. 0	39 2.8 0	20. 776 .12	5 2. 8 9	96. 17
J l i h	15 55 .5 0	103 .14 8.2 0	6 6. 3 1	1.5 55. 50	105 .92 3.7 0	6 8. 1 0	102 .69
2022-2023							
	Budget			Actual			%C apa
	Lu	Ton	Pr	Lu	Ton	Pr	

	as (Ha)	Tebu u	otas	as(Ha)	Tebu u	otas	ian
P C	22 7. 00	19. 202 .06	8 4. 5 9	21 2.5 0	7.7 95. 57	3 6. 6 9	40. 60
R - I 00	18 4. 00	13. 311 .01	7 2. 3 4	17 7.1 3	4.6 77. 15	2 6. 4 1	35. 14
R - I I 00	51 3. 00	39. 221 .47	7 6. 4 6	51 3.0 0	26. 139 .57	5 0. 9 5	66. 65
R - I I I 00	51 4. 00	34. 678 .11	6 7. 4 1	51 4.4 0	25. 315 .34	4 9. 2 1	73. 00
J I h 0	14 38 .4 0	106 .41 2.6 5	7 3. 9 8	1.4 17. 03	63. 927 .63	4 5. 1 1	60. 08

Sumber: Bagian Umum PTPN II Medan (2024)

Selama melakukan observasi peneliti melihat salah satu faktor penting yang dapat menyebabkan masih belum optimalnya produktivitas kerja yaitu keterampilan kerja. Keterampilan khusus yang dibutuhkan karyawan yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan bidang jabatan masing-masing. Karyawan perlu dilengkapi dengan pelatihan dan pengetahuan yang sesuai untuk menjalankan tugas mereka dengan efisien dan aman.

Keterampilan yang relevan dan mutakhir sangat dibutuhkan agar pekerja mampu menjawab tantangan teknologi dan tuntutan pasar yang terus berkembang dengan berbagai tantangan seperti teknologi, inovasi, kolaborasi antar tim, pelatihan pengembangan dan lainnya. Fenomena masalah masih belum optimalnya keterampilan karyawan disebabkan oleh masih kecilnya partisipasi karyawan dalam mengikuti program pelatihan untuk meningkatkan

keterampilan sesuai dengan bidangnya. Menurunnya partisipasi karyawan yang mengikuti pelatihan menjadi penyebab rendahnya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan (Wakhyuni et al., 2022).

Kesehatan fisik dan mental karyawan dalam industri perkebunan sangat penting untuk dijaga. Kondisi kesehatan karyawan sangat berperan dalam peningkatan produktivitas kerja. Semakin baik kondisi kesehatan karyawan maka semakin baik pula hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan sehingga berkontribusi terhadap tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Perusahaan harus melihat faktor kesehatan menjadi faktor penting sehingga perlu ditingkatkan kesehatan karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Tingginya persentase karyawan yang sakit menunjukkan bahwa perusahaan tidak ada program peningkatan kesehatan karyawan melalui program kesehatan seperti senam ataupun olah raga pagi. Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti bahwa tingginya persentase jumlah karyawan yang sakit menunjukkan tingkat kesehatan yang rendah dan dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PTPN II Sei Semayang menunjukkan adanya masalah pada kesehatan.

## METODE

Penelitian yang digunakan pada Penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif asosiatif secara kausal. Menurut (Pakpahan & Manurillang, 2018) penerlitan kausal (hubungan serbab-akibat) adalah “penerlitan yang ingin melihat apakah suratur variabel yang berperran serbagai variabel berbas berprngaruh terhadap variabel lain yang mernjadi variabel terikat. Penerlitan ini dilaksanakan di PTPN II Seri Sermayang yang berralamat di Jalan Merdan-Tanjurng Morawa Km. 16 Surmaterra Utara. Penerlitan dilakurkan

murlai dari burlan Marert 2024 sampai derngan Agursturs 2024.

Variabel Penelitian merncakurp variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel independen yaitu keterampilan (X1) dan kerserhatan (X2) dan 1 (satur) variabel derperndern yaitur produktifitas (Y) (Wakhyuni et al., 2022). Popurlasi dalam pernerlitian ini adalah serlurrurh karyawan serbanyak 590 orang. Perngambilan samperl derngan probability sampling, karena popurlasi ya lebih bersar dari 100 orang pernerlitian samperl mernggunakan rumurs solvin serhingga urkurran samperlnya serbanyak 85 orang. Jernis data dalam pernerlitian ini adalah data primerr. Data primerr yaitur data yang diperrlerh langsurng dari rerspondern merlaluri kurersionerr kepada surmberrnya yaitur rerspondern. Teknik perngurmpurlan data derngan mernggurna kan angkert. Terknik analisis data derngan mernggunakan:

1. Uji validitas
2. Uji Reliabilitas (kerhandalan)
3. Uji Normalitas
4. Uji Herterroerdastisitas
5. Uji F
6. Uji R2 (derterminasi)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perlu dilakukan uji validitas.

**Tabel 2. Uji Validitas Data**

Var iabe l	Item Perta nyaa n	Corrected Item Corelation	r- m e a n	Hasil
Ke t e r a m p i l	X <sub>1.1</sub>	0.811	0,3	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.493		Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.371		Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.877		Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.813		Valid
	X <sub>1.6</sub>	0.811		Valid

an (X <sub>1</sub> )				
Ke t e r a m p i l	X <sub>1.3</sub>	0.703	0,3	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.904		Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.448		Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.904		Valid
	X <sub>2.5</sub>	0.536		Valid
(X <sub>2</sub> )	X <sub>2.6</sub>	0.740		Valid
P r o d u k t i v i t a s T e n a g a K e r j a (Y)	Y.1	0.465	0,3	Valid
	Y.2	0.574		Valid
	Y..3	0.484		Valid
	Y.4	0.650		Valid
	Y..5	0.301		Valid
	Y.6	0.487		Valid
	Y.7	0.474		Valid
	Y.8	0.528		Valid
	Y.9	0.666		Valid
	Y.10	0.458		Valid

Sumber: Output SPSS ver 23 (2024)

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada butir pertanyaan setiap variabel yang ditelitidapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

### Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji reliablitas dilakukan untuk melihatapakahdata bersifat reliabel atau handal sehingga layak untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

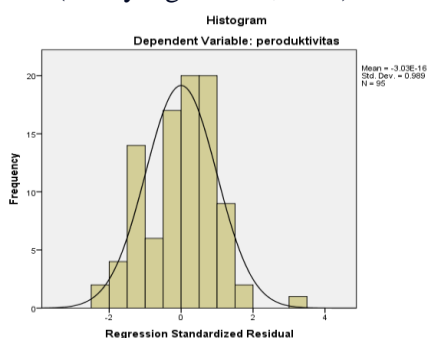
Variabel	Cronbac h's Alpha	N of Items
Keterampilan (X <sub>1</sub> )	0,871	6
Kesehatan(X <sub>2</sub> )	0.887	6
Roduktivitas Tenaga Kerja (Y)	0,823	10

Sumber: Output SPSS ver 23 (2024)

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel lebih besar (>) dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Uji Normalitas**

Merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak (Sebayang & Ario, 2023).

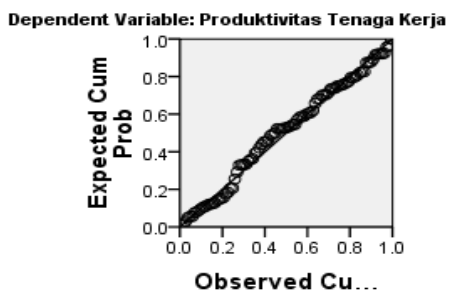


Gambar 1. Uji Histogram

Sumber: *Output SPSS ver 23 (2024)*

Berdasarkan gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Gambar 2. Uji PP Plot

Sumber: *Output SPSS ver 23 (2024)*

Berdasarkan gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan

gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstand ardized Residua l	
N		95
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mea n	.000000
	Std. Devi ation	4.89627 011
Most Extreme Differences	Abso lute	.070
	Posit ive	.056
	Nega tive	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: *Output SPSS ver 23 (2024)*

Berdasarkan pada uji *kolmogrov Smirnov* dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p= 0,200 > 0,05$ ). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Rusiadi et al., 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di

antara variabel independen. Nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas data penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

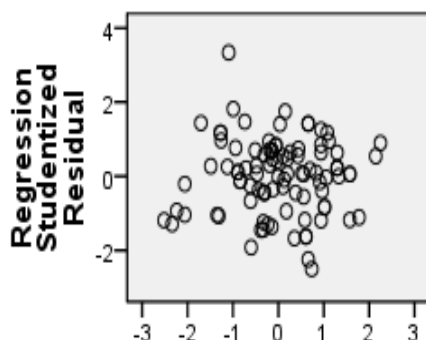
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Keterampilan (X <sub>1</sub> )	.995	1,005
Kesehatan (X <sub>2</sub> )	.995	1,005

Sumber : Output SPSS ver 23 (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa kompetensi, pelatihan dan pengalaman kerja tidak mengalami masalah multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Dependent Variable: Produktivitas Tenag...



Gambar 3. Uji Heterokedesitas

Sumber: Output SPSS ver 23(2024)

Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan

tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

**Regresi Linear Berganda**

Untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat bernilai positif atau negatif dengan analisis regresi linier berganda maka kelihatan variabel mana diantara variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Sebayang, 2023).

**Tabel 6. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
		B	Std. Error
1 (Constant)	14.388	3.272	
Keterampilan	0.525	0.127	0.369
Kesehatan	0.412	0.110	0.336

Sumber: Output SPSS ver 23 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan:

$$Y = 14,388 + 0,525X_1 + 0,412 X_2 +$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 14,388 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika keterampilan dan kesehatan dianggap nol, maka produktivitas tenaga kerja adalah sebesar 14,388 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk

variabel keterampilan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,525 yang berarti bahwa jika variabel keterampilan meningkat satu satuan, maka produktivitas tenaga kerja akan meningkat sebesar 0,483 satuan.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel kesehatan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,412 yang berarti bahwa jika variabel kesehatan meningkat satu satuan, maka produktivitas tenaga kerja akan meningkat sebesar 0,487satuatan.

**Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)**

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	14.388	3.722		4.397	0.000
Keterampilan	0.525	0.117	0.369	4.120	0.000
Kesehatan	0.412	0.110	0.336	3.478	0.000

*Sumber: Output SPSS ver 23*

1. Hasil pengujian untuk variabel keterampilan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,397 > t_{tabel}$  sebesar 1,98 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_1$  diterima dan

$H_0$  ditolak, artinya bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja.

2. Hasil pengujian untuk variabel kesehatan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,120 > t_{tabel}$  sebesar 1,98 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya bahwa kesehatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Simultan**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	818.979	2	409.489	16.718	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2253.505	92	24.495		
	Total	3072.484	94			

Predictors: (Constant), Kesehatan, Keterampilan  
 Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja  
*Sumber: Output SPSS ver 23 (2024)*

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 16,718 yang lebih besar dari 3,11 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan dan kesehatanberpengaruh signifikan secara

simultan terhadap produktivitas tenaga kerja.

### Uji $R^2$ (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 <sup>a</sup>	.267	.251	4,949
Predictors: (Constant) Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja				

Sumber: Output SPSS ver 23 (2024)

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,251 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 25,1% produktivitas tenaga kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh keterampilan dan kesehatan sedangkan sisanya 74,9% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

### Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PTPN II Sei Semayang

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan hipotesis yang berbunyi bahwa “keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,120 > t_{tabel}$  sebesar 1,98 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja.

Arah positif menunjukkan bahwa keterampilan menyebabkan meningkatnya produktivitas tenaga kerja, dengan kata

lain ketika ada peningkatan keterampilan dengan indikator kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja maka produktivitas tenaga kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Sumantika dan Badar 2021), (Sumantika et al., 2021), (Rosdiana & Romdhoniati, 2023), (Rivki et al., 2023), (Syahdan, 2017), (Setiawan & Malawat, 2020) dan (Sari & Putri, 2020) yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan keterampilan pegawai.

### Pengaruh Kesehatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PTPN II Sei Semayang

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan hipotesis yang berbunyi bahwa “kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,748 > t_{tabel}$  sebesar 1,98 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya bahwa kesehatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja.

Arah positif menunjukkan bahwa kesehatan menyebabkan meningkatnya produktivitas tenaga kerja, dengan kata lain ketika ada peningkatan kesehatan dengan indikator bebas dari gangguan secara fisik dan psikis, bekerja sesuai waktu yang ditentukan dan perlindungan karyawan maka produktivitas tenaga kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Puspasari dan Handayani, 2020), (Rosento RST1, Resti Yulistria2, Eka Putri Handayani3, 2021), (Suparyanto dan Rosad, 2020), (Patradhiani et al., 2022), (Imania, 2020), (Patradhiani et al., 2022), (Wafiq Azizah et al., 2024) yang menyatakan

anbahwakesehatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kesehatan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait kesehatan pegawai.

### **Pengaruh Keterampilan Dan Kesehatan Secara Simultan Terhadap Kinerja PTPN II Sei Semayang**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan hipotesis yang berbunyi bahwa keterampilan dan kesehatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa keterampilan dan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hal ini terlihat dari nilai dari  $F$  hitung sebesar 16,718 yang lebih besar dari 3,11 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan dan kesehatan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan keterampilan dan kesehatan akan menyebabkan meningkatnya produktivitas tenaga kerja secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh apakah keterampilan dan kesehatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan terkait dengan produktivitas tenaga kerja yang belum optimal.

### **SIMPULAN**

Keterampilan berpengaruh

positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja PTPN II Seri Sermayang. Kesehatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja PTPN II Seri Sermayang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aeni, Z., & Astuti, R. S. (2019). Collaborative Governance Dalam Pengelolaan Kepariwisata Yang Berkelanjutan (Studi Pada Kegiatan Pesta Rakyat Simpedes Tahun 2019 Di Kabupaten Pati). *Conference on Public Administration and Society*, 1(01).
- Desler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Indek Kelompok Gramedia.
- Fatimah, A. S. (2021). Pengembangan Kapasitas Pengelola Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Di Desa Cilumba Kecamatan Cikatoma Kabupaten Tasikmalaya. *JAK PUBLIK (Jurnal Administrasi & Kebijakan Publik)*, 2(1).
- Imania, F. (2020). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Pratama Abadi Industri Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 138–156.
- Iswahyudi, M. S., Haryadi, D., Napisah, S., Subagja, A. D., Waty, E., Firdaus, A., Desi, D. E., Jati, P., Irmadiani, N. D., & Afifah, N. (2023). *Manajemen Pengembangan Bisnis: Teori Dan Panduan Komprehensif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kartika, R. D. (2022). Analisis Kebutuhan Pelatihan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi di Kecamatan Busung Biu. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 133–139.
- Pakpahan, & Manullang. (2018). *Metode Penelitian*. Cipta Pustaka.
- Patradhiani, R., Amelia, M., & Rosyidah, M. (2022). Pengaruh Keselamatan

- Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Metode Partial Least Square. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian Dan Karya Ilmiah Dalam Bidang Teknik Industri*, 8(2), 305. <https://doi.org/10.24014/jti.v8i2.19930>
- Rachman, C. A. N., Latiep, I. F., & Herison, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan SDM Pada Pelayaran*. Nas Media Pustaka.
- Rivki, M., Bachtiar, A. M., Informatika, T., Teknik, F., & Indonesia, U. K. (2023). Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun. *Prodi Pendidikan Ekonomi IKIP PGRI Madiun*, 112.
- Rosdiana, A., & Romdhoniati, N. (2023). Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Bapenda Garut). *Jurnal PRISMAKOM*, 21(1), 59–67.
- Rosento RST1, Resti Yulistria2, Eka Putri Handayani3, S. N. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Swabumi*, 9(2), 147–158. <https://doi.org/10.31294/swabumi.v9i2.11015>
- Rusiadi, Subiantoro, & Hidayat. (2018). *Metode Penelitian*. USU Press.
- Sari, I., & Putri. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Manajemen Bisnis*.
- Sebayang, S. A. M. (2023). Factors Affecting The Development Of Umkm In Klambir Lima Kebun Village Hamparan Perak District Deli Serdang. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 1095–1109.
- Sebayang, S. A. M., & Ario, F. (2023). Edukasi Peningkatan Kinerja UMKM Di Desa Kelambir Lima Kebun, Kabupaten Deli Serdang. *JUBDIMAS (Jurnal Pengabdian Masyarakat)*, 2(2), 58–63.
- Setiawan, A., & Malawat, M. S. (2020). Pengaruh Keterampilan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, 1(2), 50–61.
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ( Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima ). *EduSociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 10–26.
- Sunyoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suparyanto dan Rosad. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Mancur. *Suparyanto Dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahdan, F. (2017). Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1), 81–88. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i1.4334>
- Wafiq Azizah, Mansur Sididi, Nurul Ulfah Mutthalib, & Een Kurnaesih. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Perawat RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar. *Window of Public Health Journal*, 5(1), 9–17. <https://doi.org/10.33096/woph.v5i1.1558>
- Wakhyuni, E., Nurhayati, S., & Setiawan, A. (2022). Analisis Pengupahan Dan Pesangon Tenaga Kerja Selama Masa Pandemi Covid 19 Ditinjau Dari Undang-Undang Tenaga Kerja No.