

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN K3 TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KELOMPOK PENGELOLAAN
EKOWISATA SIKABUNG-KABUNG DESA SUKA MAKMUR**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Reza Ananda
Npm : 2005160439
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam selangannya telah dilaksanakan pada hari Selasa, tanggal 27 Agustus 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, mengkonfirmasikan, dan memperhatikan

MEMUTUSKAN

Nama : BELZA ANANDA
NPM : 2005160439
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN K3 TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KELOMPOK PENGELOLAAN PERUMAH SAKIT SIABUNG-ARABUNG DESA SUKA MANGRO

Dinyatakan : (A) Lulus 'Yudisium' dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

WILLY YUSNANDAR, SE., M.S.i.

Pembimbing

ARIF PRATAMA MARPAUNG, SE., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : REZA ANANDA
N.P.M : 2005160439
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN K3
TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS
KELOMPOK PENGELOLAAN EKOWISATA SIKABUNG-
KABUNG DESA SUKA MAKMUR.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Agustus 2024

Pembimbing Tugas Akhir

(ARIF PRATAMA MARPAUNG, S.E., M.M.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

ASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Reza Ananda
NPM : 2005160439
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan K3 terhadap Peningkatan Produktivitas Kelompok Pengelolaan Ekowisata Sikabung-Kabung Desa Suka Makmur

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|----------------------------------|----------------------------------------|----------------|-------------|
| Bab 1 | perubahan pengeluaran pada laba kelain | 12/2024 /6 | |
| Bab 2 | fungsi fesi pada variabel Y | 14/2024 /6 | |
| Bab 3 | perolehan variabel operasional | 12/2024 /6 | |
| Bab 4 | fungsi literatur pada pembahasan | 18/2024 /08 | |
| Bab 5 | kefektifan penelitian kelan ples | 18/2024 /08 | |
| Daftar Pustaka | Sesuai dengan APA 6/7 | 19/2024 /08 | |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | Disetujui untuk sidang meja hijau | 19/2024 /08 | |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Medan, Agustus 2024

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

ARIF PRATAMA MARPAUNG, S.E., M.M.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Reza Ananda
NPM : 2005160439
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Dsiiplin Kerja, dan K3 Terhadap Peningkatan Produktivitas Kelompok Pengelolaan Ekowisata Sikabung-Kabung Desa Suka Makmur”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Reza Ananda

ABSTRAK
PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN K3
TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS
KELOMPOK PENGELOLAAN EKOWISATA SIKABUNG-
KABUNG DESA SUKA MAKMUR

REZA ANANDA

Program Studi Manajemen

Email :

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan k3 terhadap peningkatan produktivitas kelompok pengelolaan ekowisata sikabung-kabung desasuka Makmur. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan tehnik pengumpulan data menggunakan triangulasi perpaduan antara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan teknik penentuan sampling menggunakan Purposive Sampling. Dari penelitian ini diperoleh hasil dari produk yang dibuat adalah melakukan sosialisasi dan melakukan pelatihan kewirausahaan terhadap warga desa suka makmur untuk berkembangnya produk hasil desa tersebut, dengan membentuk kelompok ekowisata. Melakukan promosi hasil produk dari pariwisata ke media sosial, dan melakukan studi banding ke desa wisata lainnya. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan pelatihan, disiplin kerja, dan k3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kelompok ekowisata, atraksi wisata berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kelompok pengelolaan, aksesibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan berkunjung wisatawan, dan citra destinasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan berkunjung wisatawan.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan k3

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan Rahmat-Nya serta penyertaannya kepada penulis yang luar biasa besarnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik, proposal ini berjudul “**Pengaruh Atribut Produk Wisata dan *Electronic Word Of Mouth (e-wom)* Terhadap Keputusan Berkunjung Pada Kawasan Ekowisata Sikabung-kabung Desa Suka Makmur Kutalimbaru**”. Proposal ini disusun untuk memenuhi kelengkapan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen(SM). Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Maka dari itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayah dan Mama tercinta yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan serta semangat selama penulis menjalanipendidikanini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si, Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M, penulis yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Abang tersayang, Naufal Ardy Dalimunthe , Rizky Aditya Dalimunthe, serta adik tercinta, Mutiara Yasmin Dalimunthe yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
10. Sahabat-sahabatku Muhammad Khairul Amri, Jose, Fina Febrianingsih, Rahimah Husna Nasution, Amelia Trianda, T Raza syahputra, Farhan fathurrahman, M Aditya Prasetio, dan Dini Wulandari, selaku sahabat yang selalu mensupport saya pada saat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini
11. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
12. Bapak Bachtiar Ginting selaku Kepala Desa suka makmur kecamatan kotalimbaru.
13. Abang Ahmad Dlingga selaku ketua kelompok pengelolaan ekowisata

Penulis menyadari bahwa penyusunan proposal ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak untuk kesempurnaan proposal ini dimasa yang akan datang dan semoga proposal ini bermanfaat bagi pembacanya.

Amin Ya Rabbal'alamin

Medan, Agustus 2024

Penulis

Reza Ananda
2005160439

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| ABSTRAK..... | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.3 Rumusan Masalah | 3 |
| 1.4 Batasan Masalah | 4 |
| 1.5 Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.6 Manfaat Penelitian..... | 4 |
| BAB 2 LANDASAN TEORI..... | 6 |
| 2.1 Uraian Teori..... | 6 |
| 2.1.1 Pelatihan | 6 |
| 2.1.2 Disiplin Kerja..... | 10 |
| 2.1.3 K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) | 15 |
| 2.1.4 Kesehatan Kerja | 21 |
| BAB 3 METODE PELAKSANAAN..... | 26 |
| 3.1 Pendekatan Pelaksanaan | 26 |
| 3.2 Tempat dan Waktu Pelaksanaan..... | 26 |
| 3.2.1 Tempat Pelaksanaan | 26 |
| 3.2.2 Waktu Pelaksanaan | 26 |
| 3.3 Model Pelaksanaan Program (pada Kelompok Ekowisata) | 26 |
| 3.4 Pelatihan pada Kelompok Ekowisata | 27 |
| BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN | 29 |
| 4.1 Proses Pelaksanaan Program | 29 |
| BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN | 35 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 35 |
| 5.2 Saran..... | 36 |

DAFTAR TABEL

| | |
|----------------------------------------|----|
| Tabel 3 1 Indikator Keberhasilan | 33 |
|----------------------------------------|----|

DAFTAR GAMBAR

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 4. 1 Diskusi bersama perangkat desa serta masyarakat desa..... | 30 |
| Gambar 4. 2 Melakukan pendekatan pada masyarakat desa..... | 31 |
| Gambar 4. 3 Melakukan pelatihan pada kelompok ekowisata & masyarakat desa | 32 |
| Gambar 4. 4 Pelatihan serta pembekalan untuk masyarakat desa & perangkat desa | 33 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ekowisata merupakan istilah yang seringkali diperdebatkan. Kadang kala, istilah ini digunakan untuk menjelaskan kegiatan pariwisata yang berfokus pada observasi alam. Lebih jauh, sektor pasar ini disebut wisata alam. Sedangkan ekowisata “asli” membutuhkan pendekatan proaktif terhadap mitigasi pengaruh negatif dan peningkatan pengaruh positif terhadap wisata alam. Ekowisata menurut TIES (The International Ecotourism Society) merupakan perjalanan yang bertanggung jawab ke tempat-tempat alami dengan menjaga kelestarian lingkungan dan meningkatkan kesejahteraan penduduk setempat.

Pariwisata di Desa Suka Makmur saat ini didorong untuk menjadi salah satu sector yang memberikan andil besar dalam pengembangan perekonomian dan peningkatan kesejahteraan masyarakat desa. Hal tersebut didorong oleh perkembangan dunia pariwisata di Deli Serdang, yang terus mengalami peningkatan dari waktu ke waktu, terlihat dari bertambahnya jumlah wisatawan yang berkunjung ke daerah tujuan wisata di Deli Serdang yang terkenal dengan keindahan alam, keramahan penduduk, dan keanekaragaman budayanya. Pada tingkat daerah, sektor ini diperkirakan akan menjadi penunjang pendapatan daerah yang kontribusinya dimasa mendatang memiliki prospek yang menguntungkan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya organisasi yang penting dan memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi. Agar perusahaan Indonesia dapat sukses dipasar global, sumber daya manusianya

harus mempunyai kompetensi dan profesionalisme tingkat tinggi. Peran SDM berkembang sejalan dengan perubahan dan perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam konteks ini SDM memegang peranan penting sebab betapa pun hebat dan kompleksnya teknologi yang digunakan tanpa adanya SDM yang baik sebagai penggeraknya maka tidak dapat membuahkan kinerja dan output yang baik. Aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan pencapaian seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu, kualitas kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan untuk memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan (Herawati & Madyatama, 2021). Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk prestasi yang diraih oleh individu atau sekelompok orang dalam memenuhi setiap kewajiban pokoknya serta menunjukkan peran dan fungsinya berdasarkan tolak ukur kategori dan parameter tertentu yang ditentukan oleh manajemen.

Pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya agar mampu mencapai kinerja secara maksimal dengan metode yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Berliana et al., 2020). Pelatihan merupakan fasilitas untuk karyawan memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Maizaret al., 2023). Selain pelatihan, disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Disiplin merupakan bentuk pengendalian karyawan dalam kinerja sehari-hari dan mengacu pada mentalitas, tindakan, dan respons

karyawan yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis perusahaan (Marnisah & Idrus, 2021). Disiplin merupakan sikap hormat seorang karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Adinda et al., 2023). Disiplin merupakan sikap menghormati, menghargai, mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Demikian berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan kegiatan penelitian **“Pengaruh pelatihan, Disiplin Kerja, Dan K3 Terhadap Peningkatan Produktivitas Kelompok Pengelolaan Ekowisata Sikabung-kabung Desa Suka Makmur”**

1.2 Identifikasi Masalah

Agar dapat mempermudah proses penelitian dan menghindari terjadinya penyimpangan dalam penelitian, penelitian harus mengidentifikasi beberapa masalah dengan jelas, Berdasarkan dalam penelitian, penelitian harus mengidefinsikan beberapa masalah, yakni sebagai berikut, kurangnya pengetahuan masyarakat tentang pelatihan, disiplin kerja, dan k3 dalam pengelolaan kelompok ekowisata yang ada di sikabung-kabung desa suka makmur.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam peningkatan produktivitas kelompok pengelolaan ekowisata?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam peningkatan produktivitas kelompok pengelolaan ekowisata?

3. Apakah Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam peningkatan produktivitas kelompok pengelolaan ekowisata?
4. Bagaimana Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dalam peningkatan produktivitas kelompok pengelolaan ekowisata?

1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian dapat mencapai sarannya, maka penelitian membatasi masalah yang akan diteliti. Peneliti membatasi masalah pada Pengaruh pelatihan, Disiplin Kerja, Dan K3 Terhadap Peningkatan Produktivitas Kelompok Pengelolaan Ekowisata Sikabung-kabung Desa Suka Makmur.

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Terciptanya Solusi baru dari masalah yang ditemukan.
2. Tertatanya Kawasan ekowisata lebih produktif lagi.
3. Meningkatkan Kompetensi Kelompok ekowisata Desa Suka Makmur terhadap Perkembangan Produktivitas.
4. Untuk mengetahui apa pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan k3 terhadap produktivitas kelompok tani hutan didesa suka makmur.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kelompok ekowisata di desa Suka Makmur.
2. Manfaat Praktis
- a. Bagi penulis, penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang komunikasi dan Kerjasama tim terhadap produktivitas kelompok ekowisata.
 - b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuannya sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo sebagai: “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. empat hal yang harus diperhatikan yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Menurut Hasibuhan, pelatihan (Training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan –pekerjaan sekarang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.¹⁴ Sedangkan menurut Dessler bahwa : “Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”

Simamora, 2004: Pelatihan dan pengembangan adalah dua istilah yang

kadang-kadang digunakan secara bersama-sama maupun secara bergantian. Pelatihan (training) mengandung maksud untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan / keterampilan serta merubah sikap/perilaku karyawan ke arah yang produktif. Pengembangan (development) dapat diasosiasikan dengan kebutuhan masa depan karyawan dan organisasi perusahaan. Pelatihan dan pengembangan mempunyai manfaat pada karier jangka panjang karyawan, untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar dimasa yang akan datang.

Menurut Crisogonus D. Pramudyo (2007:16) mendefenisikan pelatihan sebagai: "Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja dalam melakukan pekerjaannya". Yang dimaksud dengan hal ini adalah adanya 4 (empat) hal yang perlu diperhatikan, yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan. Perlu diperhatikan bahwa proses pelatihan mengacu kepada perubahan yang harus terjadi pada proses pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikianrupa sehingga menjadi lebih baik, sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Sebagaimana telah kita ketahui bahwa sebenarnya pelatihan tidak hanya diharapkan kepada para pegawai yang melaksanakan pekerjaan kasar atau keterampilan saja, akan tetapi dapat pula diberikan tenaga staf, pimpinan-pimpinan serta pengawas. Hal ini berarti bahwa pengertian pekerjaan disini tidak dibatasi hanya pada pekerja kasar atau keterampilan saja, tetapi juga termasuk pekerjaan dalam bidang manajemen yang lebih memerlukan pikiran dan mental.

2.1.1.2 Kebutuhan Pelatihan

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Kebutuhan dapat digolongkan menjadi:

2.1.1.3 Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang.

Kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi karyawannya yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu. Meskipun tidak selalu penyimpangan ini dapat dipecahkan dengan pelatihan.

2.1.1.4 Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya.

Pada tingkat hierarki manapun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan. Alasannya bermacam-macam, ada yang menyebutnya untuk mengatasi kejenuhan, ada juga yang menyebutnya untuk membentuk orang generalis. Seorang manajer keuangan, sebelum dipromosikan menjadi general manajer tentunya perlu melewati jabatan fungsional lainnya.

2.1.1.5 Untuk memenuhi tuntutan perubahan.

Perubahan-perubahan baik intern (perubahan sistem, struktur organisasi) maupun ekstern (perubahan teknologi, Perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru. Meskipun pada saat ini tidak ada persoalan antara kemampuan orangnya dengan tuntutan jabatannya, tetapi dalam rangka menghadapi perubahan diatas dapat diantisipasi dengan adanya pelatihan yang bersifat potensial.

2.1.1.6 Prinsip Pelatihan

Prinsip pelatihan disini digunakan sebagai pedoman untuk proses dari pelatihan kepada karyawan agar berjalan lebih efektif. Menurut Handoko

(2008:109), prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan adalah:program pelatihan bersifat partisipatif, relevan, pengulangan (repetisi) dan pemindahan, serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta latihan. Semakin terpenuhi prinsip-prinsip tersebut dalam latihan akan semakin efektif.

2.1.1.7 Tujuan Pelatihan

Sebelum menyelenggarakan pelatihan, perusahaan akan menjelaskan tujuan-tujuan dari pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Menurut Simamora (1999:346) tujuan utama pelatihan diantaranya adalah:

1. Memperbaiki kinerja.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi

2.1.1.8 Manfaat Pelatihan

Terdapat beberapa manfaat dari pelatihan strategis, pertama- pertama pelatihan strategis memungkinkan professional SDM dan pelatihan untuk terlibat secara dekat dengan bisnis, bekerja sama dengan manajer untuk membantu memecahkan masalah-masalah mereka, dan memberikan kontribusi yang signifikan pada hasil-hasil organisasional. Pelatihan strategis juga dapat mencegah profesional SDM dan para pelatih untuk mengajar jenis-jenis alat pelatihan yang bersifat coba, terhebat, atau terbaru. Disamping itu, sebuah pola pikir pelatihan strategis juga mengurangi kemungkinan caraberpikir bahwa

pelatihan dapat memecahkan sebagian besar masalah pemberi kerja atau organisasional. Seperti dalam situasi sebelumnya manager pemasaran percaya bahwa para karyawan memerlukan pelatihan keterampilan komunikasi yang tegas, ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Ronquilla (word Press) kata disiplin berasal dari bahasa latin Discerre yang berarti belajar. Dari kata ini timbul Displin yang berarti pengajaran atau pelatihan. Disiplin adalah kondisi kendali dari pegawai atau karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama yang sesungguhnya dalam salah satu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal pegawai atau karyawan adalah tindakan disipliner. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2017:129) menjelaskan bahwa disiplin kerja

merupakan tindakan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan upaya manajemen untuk menegakan pedoman-pedoman organisasi. Selanjutnya menurut Hasibuan (2014:193) menyatakan bahwa kesadaran atau kesediaan individu untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku di sebuah organisasi. Pegawai disiplin memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya.

Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Zainal (2011:825) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan Perusahaan. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Zainal (2011:825) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan Perusahaan

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan untuk patuh dan taat pada peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan disiplin kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan atau seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan dan peraturan perusahaan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hendraetal (2017) terdapat 5 faktor meliputi motivasi, pendidikan, pelatihan dan kepemimpinan. Selanjutnya Menurut Shidarta et al (2014) menyatakan bahwa hasil dari penelitian yang dilakukan adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Dan yang terakhir faktor-faktor berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Putra et al (2016) meliputi keteladanan pemimpin, waskat, ketegasan pemimpin, sanksi dan hukuman.

Sedangkan penelitian menurut Amin et al (2019) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu teladan pemimpin, kompensasi, sanksi hukuman, kemampuan pegawai. Berdasarkan penelitian yang sudah di lakukan oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah gaya kepemimpinan, kemampuan pegawai, pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi. Keteladanan pemimpin, waskat, ketegasan pemimpin, kesejahteraan, sanksi dan hukuman

2.1.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014:190) mengungkapkan bahwa terdapat lima jenis disiplin kerja sebagai berikut:

6. Disiplin Diri

Dengan disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab sehingga dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi perusahaan. Penanaman nilai disiplin dapat berkembang dengan baik apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif dimana situasi diwarnai dengan perlakuan konsisten antara pemimpin dan pegawai. Peranan disiplin dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan sangatlah besar, melalui disiplin pegawai akan

menghargai diri sendiri maupun orang lain.

7. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok diartikan sebagai taat, patuh, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, ketentuan, dan perintah yang berlaku, dan mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan sebagai upaya dalam pencapaian tujuan dan cita-cita tertentu, juga menjalankan standar- standar organisasi dan memelihara stabilitas organisasi. Disiplin kelompok akan terwujud jika disiplin tumbuh dalam diri pegawai. Disiplin kelompok memberi andil dan sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya bagi pengembangan disiplin diri.

8. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar disiplin dengan mengikuti dan menaati standar kerja dan aturan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Disiplin preventif adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk menciptakan iklim organisasi dan sikap agar semua anggota dalam organisasi dapat mematuhi dan menjalankan peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan pribadi. Sehingga fungsi dari disiplin preventif adalah sebagai pendorong sikap disiplin diri pegawai sehingga pegawai dapat menjaga sikap disiplin tanpa paksaan pihak manapun.

9. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam mengarahkan dan menyatukan peraturan kepada pegawai untuk mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam organisasi. Sasaran disiplin korektif adalah pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi sesuai aturan yang berlaku. Disiplin ini untuk menangani pelanggaran pada aturan-aturan yang berlaku dan

memperbaikinya untuk masa akan datang dan mencegah pegawai melakukan pelanggaran dikemudian hari.

10. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian hukuman lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Dengan tujuan memberi kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman yang lebih berat. Disiplin ini dirancang untuk memotivasi pegawai mengoreksi kesalahannya secara sukarela. Disiplin progresif dapat berupa teguran secara lisan dari atasan, diturunkan pangkat, skorsing pelajaran, atau dipecat.

2.1.2.4 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) disiplin kerja pegawai dapat diukur dari empat dimensi antara lain frequency of attendance atau frekuensi kehadiran, obedience At Work Standard atau kepatuhan pada standar kerja, Obedience In Regulation, dan Workethics atau kepatuhan pada etika kerja. Sejalan dengan pendapat tersebut. Menurut Sinungan (2011:146) dimensi disiplin kerja antara lain taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap aturan waktu.

Menurut Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya. Selanjutnya, dimensi disiplin kerja menurut Suwondo dan Sutanto (2015) dapat diukur melalui ketepatan waktu, kerapian berpakaian, kepatuhan pada aturan perusahaan, tanggung jawab dan tujuan serta.

Berdasarkan dimensi-dimensi disiplin kerja yang sudah dijelaskan,

pada penelitian ini penulis menggunakan teori dimensi dari Suwondo dan Sutanto (2015) yaitu ketepatan waktu, kerapian berpakaian, kepatuhan pada aturan pekerjaan, tanggung jawab dan tujuan serta. Dimensi ini dipilih dikarenakan mewakili Pengaruh pelatihan, Disiplin Kerja, Dan K3 Terhadap Peningkatan Produktivitas Kelompok Pengelolaan Ekowisata Sikabung-kabung Desa Suka Makmur.

2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016:356) indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat Kewaspadaan
3. Ketaatan pada peraturan kerja Etika kerja

Berdasarkan berbagai pendapat diatas indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini, berdasarkan gabungan teori menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016:356) dan Hasibuan (2009:195) yaitu:

- a. Ketaatan pada peraturan kerja
- b. Ketaatan pada standar kerja
- c. Teladan pemimpin
- d. Keadilan
- e. Sanksi hukuman

2.1.3 K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

2.1.3.1 Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Mathis dan Jackson (2015:105) merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di

tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerjadan lingkungan kerja, serta metode kerja. Risiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta keru sakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti lift, eskalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain

Keselamatan kerja adalah yang berkaitan dengan mesin, peralatan alat kerja, bahan, serta proses pengolahannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat dicapai antara lain apabila kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditanggulangi. Oleh karena itu, setiap usaha keselamatan dan kesehatan kerja tidak lain adalah pencegahan dan penanggulangan kecelakaan ditempat kerja untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Sarana kesehatan tenaga kerja upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari: Penyediaan air bersih, sarana olahraga dan kesempatan rekreasi, sarana kamar mandi dan wc. Kesehatan dalam ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu

keadaan bebas dari penyakit.

Menurut Undang-Undang Pokok Kesehatan Ri No.9 Tahun 1960, Bab 1 Pasal 2, keadaan sehat diartikan sebagai kesempurnaan yang meliputi keadaan jasmani, rohani dan kemasyarakatan, dan bukan hanya keadaan yang bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan-kelemahan lainnya.

Menurut Rivai (2017) pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Mengurangi Timbulnya Penyakit

Pada umumnya perusahaan sulit mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit-penyakit, karena hubungan sebab-akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sering kabur. Padahal penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih merugikan, baik bagi perusahaan maupun pekerja.

2. Penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja

Mewajibkan perusahaan untuk setidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar bahan kimia yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan menyimpan catatan mengenai informasi yang terinci tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu perlakuan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa perlindungan dari kemungkinan adanya bahaya yang timbul dari lingkungan kerja agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja yang dapat berpengaruh pada kualitas kerja karyawan.

2.1.3.2 Alasan penting keselamatan kerja

Menurut Bangun Wilson (2012:379) alasan pentingnya keselamatan

kerja terbagi menjadi tiga yaitu:

1. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

2. Hukum

Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang ditimbulkan perkerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapatkan hukuman yang setimpal sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Yang tertera pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun diudara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

3. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami perkrja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggung

lainya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

2.1.3.3 Indikator Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi dimana pekerja dilengkapi dengan alat-alat pengaman, dan lingkungan kerja yang aman sehingga dapat terhindar dari kecelakaan atau bahkan kematian yang terjadi ditempat kerja. Menurut Moenir (2006:203) indikator keselamatan kerja adalah:

1. Lingkungan kerja secara fisik

Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

- a. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas dan peringatan yang cukup.
- b. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran; pintu darurat; kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat P3K; perahu penolong disetiap kapal besar; tabung oksigen; ambulance.

2. Lingkungan social psikologis

Jaminan kecelakaan secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pekerja yang meliputi:

- a. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pekerja tidak terkecuali.
- b. Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para karyawan yang

melakukan pekerjaan yang berbahaya dan beresiko, yang memungkinkan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan karyawan dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan dapat ditingkatkan karenanya.

2.1.3.4 Fungsi dan Keselamatan Kerja

Menurut Sucipto (2014 :2) terdapat 4 fungsi keselamatan kerja, yaitu:

1. Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya
2. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program
3. Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya
4. Ukur, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

Sedangkan menurut Paramita dan Wijayanto (2012:43) tujuan dari keselamatan kerja adalah:

- a. Setiap karyawan dapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi karyawan.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan lingkungan kerja.

- g. Agar karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.3.5 Faktor Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2007:163), bahwa penerapan keselamatan kerja yang baik adalah:

2. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya diperhitungkan keamanannya.
 - b. Ruang kerja yang tidak padat dan sesak.
 - c. Pembuangan kotoran dan limbah sudah padat tempatnya
2. Pemakaian Peralatan Kerja
 - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang dan rusak.
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik dengan pengaman yang baik.
1. Pengaturan Penerangan
 - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tepat.
 - b. Ruang kerja yang cukup cahaya, dan tidak remang-remang
2. Pembinaan Karyawan
 - a. Adanya pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja.
 - b. Adanya kartu penelitian.

2.1.4 Kesehatan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan,

sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Mangkunegara (2011:161) berpendapat bahwa: “Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan kerja yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik”.

Menurut Moenir (2006:207) yang dimaksud kesehatan kerja adalah: “Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan”. Sedangkan menurut Sholihah dan Kuncoro (2014 : 29) : “Kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja”.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari hal-hal yang tidak baik didalam diri karyawanbaik itu gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.Pada dasarnya kesehatan kerja sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja terutama yang berhubungan dengan pekerjaan resiko tinggi.

2.1.4.2 Faktor Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2007:162), bahwa penerapan program kesehatan kerja yang baik adalah:

1. Pemeriksaan Kesehatan

- a. Pemeriksaan kesehatan sebelum diterima kerja Dilaksanakan general check-up bagi calon pekerja.

b. Pemeriksaan kesehatan karyawan secara periodik Adanya pemeriksaan kesehatan para karyawan minimal satu tahun sekali.

2. Kondisi Fisik

a. Tidak adanya kerusakan alat indra, stamina karyawan yang stabil.

b. Emosi karyawan yang stabil

3. Pengaturan Udara

a. Pergantian udara yang baik di ruang kerja Ruang kantor ber-AC secara periodik dimatikan dan mendapat pergantian udara secara alamiah.

b. Suhu udara dikondisikan pengaturannya Dengan mengatur volume AC sesuai kondisi.

Selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau keracunan, usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu memperhatikan kemungkinan-kemungkinan karyawan memperoleh tekanan selama bekerja. Di samping memperhatikan kesehatan fisik karyawan, usaha untuk menjaga kesehatan mental agar tetap baik juga perlu dilakukan. Perhatian keselamatan mental sebetulnya belum banyak diberikan, terbukti dengan jarangya perusahaan yang mempunyai program untuk menjaga kesehatan mental, atau lebih jelas sedikitnya tenaga psikiatri yang dimiliki perusahaan bahkan untuk perusahaan perusahaan besar sekalipun, mereka memiliki dalam jumlah cukup. Kondisi mental seseorang juga sangat mempengaruhi prestasikerjanya. Kondisi mental yang buruk akan ditunjukkan dari tingginya tingkat kecelakaan, sering tidak masuk kerja atau datang terlambat, tingginya tingkat perputaran tenaga kerja, buruknya hubungan antara atasan–bawahan dan rekan-rekannya.

4.1.4.3 Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Gary Dessler (2009:346), indikator kesehatan kerja terdiri dari:

4. Keadaan dan Kondisi karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang menduduki aktivitas dalam kerja.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang menduduki aktivitas karyawan dalam bekerja.

6. Perlindungan karyawan

Perlindungan karyawan adalah merupakan fasilitas yang di berikan untuk menunjang kesehatan karyawan.

4.1.4.4 Fungsi Dan Tujuan Kesehatan Kerja

Menurut Sucipto (2014 :2) fungsi kesehatan kerja ada 6 yaitu:

7. Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan ditempat kerja.
8. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja.
9. Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD.
10. Melaksanakan survei terhadap kesehatan kerja
11. Terlibat dalam proses rehabilitasi
12. Mengelola P3K dan tindakan darurat

Dari fungsi kesehatan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara terjun langsungnya karyawan terhadap

kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kesehatan seperti ikut mengelola P3K dan memberikan masukan- masukan kepada perusahaan untuk melakukan pengorganisasian kesehatan.

Adapun tujuan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2007 :162) adalah sebagai berikut:

- a. Agar adanya jaminan atau pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
- b. Agar meningkatnya kegairahan,keserasian kerja,dan partisipasi kerja.
- c. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.

BAB 3

METODE PELAKSANAAN

3.1 Pendekatan Pelaksanaan

Penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai kata-kata lisan maupun tertulis, dan tingkah laku yang dapat diamati dari orang-orang yang diteliti dengan penjelasan secara terperinci tentang permasalahan yang berhubungan dengan teori dan data yang ada, sehingga mendapat suatu kesimpulan. Permasalahan dalam pelaksanaan ini adalah untuk mengetahui secara mendalam tentang Pengaruh pelatihan, Disiplin Kerja, Dan K3 Terhadap Peningkatan Produktivitas Kelompok Pengelolaan Ekowisata Sikabungkabung Desa Suka Makmur.

3.2 Tempat dan Waktu Pelaksanaan

3.2.1 Tempat Pelaksanaan

Lokasi pelaksanaan ini dilakukan di Desa suka makmur dengan berfokus pada pengelolaan ekowisata dan tanaman hutan serta meningkatkan pendapatan masyarakat.

3.2.2 Waktu Pelaksanaan

Waktu pelaksanaan dilaksanakan mulai bulan Juli 2022 sampai dengan bulan Desember 2022.

3.3 Model Pelaksanaan Program (pada Kelompok Ekowisata)

Ekowisata adalah suatu konsep pengembangan pariwisata berkelanjutan yang bertujuan untuk mendukung upaya-upaya pelestarian lingkungan (alam dan budaya) dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengelolaan yang konservatif, sehingga memberikan manfaat ekonomi kepada masyarakat setempat

(DitjenPariwisata,1995), model pelaksanaan program pada kelompok ekowisata di desa suka makmur, memperkenalkan tentang Pengaruh pelatihan, Disiplin Kerja, Dan K3 Terhadap Peningkatan Produktivitas Kelompok Pengelolaan Ekowisata Sikabung-kabung Desa Suka Makmur.

Mengembangkan dan memperkenalkan pelatihan, disiplin kerja, serta K3 kepada kelompok ekowisata yang ada di desa suka makmur, karena minimnya kesadaran kelompok ekowisata serta masyarakat desa tentang hal tersebut,

Berikut langkah-langkah yang dilakukan adalah:

- a. Mencari masalah yang menjadi penghambat terlaksananya program tersebut.
- b. Melakukan observasi terhadap pemerintah desa tentang solusi yang ingin dilakukan
- c. Memberikan pelatihan kepada kelompok Masyarakat desa serta kelompok ekowisata.

3.4 Pelatihan pada Kelompok Ekowisata

Ekowisata sikabung-kabung yang terletak di desa suka makmur yang dimana sebagian besar masyarakat berprofesi sebagai petani yang memiliki tingkat pendidikan rendah. Hal inilah yang kemudian menjadi kendala dalam pembangunan pariwisata di Desa suka makmur. Kurangnya pengetahuan masyarakat tentang pelatihan, disiplin kerja, dan k3 faktor-faktor yang membuat besarnya resiko yang akan diterima oleh kelompok ekowisata serta masyarakat desa. Meski di kawasan ekowisata sikabung-kabung memiliki kelompok ekowisata, namun belum bisa memberikan dampak secara nyata ini dikarenakan, sebagian besar anggota kelompok ekowisata adalah masyarakat

setempat serta belum adanya pelatihan yang diterima anggota kelompok ekowisata tersebut.

Adapun pelatihan ini dibuat agar masyarakat desa suka makmur bisa mengetahui apaitu pengetahuan tentang pelatihan, keselamatan kerja, dan k3. Ini dilakukan agar masyarakatdesa serta penerus-penerus yang ada di desa tersebut bisa lebih paham atas adanya resiko mengenai pelatihan,keselamatan kerja,serta k3 tersebut.

Berikut langkah-langkah yang diambil, ialah:

- a. Membuat pelatihan serta pembelajaran mengenai pelatihan, keselamatan kerja, serta K3 pada masyarakat desa
- b. Melakukan praktik langsung dari pelatihan-pelatihan yang dibuat disetiap minggunya.
- c. Melakukan pelatihan dan pembuatan konsep penanggulangan bencana dengan kelompok ekowisata dan masyarakat desa.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Proses Pelaksanaan Program

Dalam mengelola kawasan ekowisata desa suka makmur, perangkat desa dan masyarakat desa bekerja sama untuk membangun ekowisata agar di kenal sampai mancanegara, dan berkembangnya ekonomi masyarakat desa suka makmur. Pengelolaan ekowisata ini juga bermanfaat untuk masyarakat desa, karena masyarakat desa dapat memperkenalkan produk-produk yang ada di desa tersebut, masyarakat desa juga bisa membuat UMKM di sekitaran ekowisata sikabung-kabung. Dengan itu masyarakat desa serta kelompok ekowisata memerlukan dan mengetahui tentang pelatihan-pelatihan, disiplin kerja, serta K3. Karena banyaknya resiko yang harus di ambil jika masyarakat desa tidak di belaki dengan ke tiga hal tersebut. Minimnya pengetahuan dan informasi tentang ketiga hal tersebut membuat masyarakat desa mengesampingkan hal-hal yang terjadi jika hal yang membahayakan terjadi. Pelatihan yang akan di buat agar masyarakat desa serta kelompok ekowisata dapat berperan langsung di setiap kegiatan yang ada di ekowisata tersebut. Proses ini di awali dengan sosialisasi dan pembukaan program sebagai pengenalan kegiatan masyarakat desa suka makmur. Sosialisasi dilakukan terkait pelatihan, keselamatan kerja, K3 adapun bertujuan untuk penguatan pengetahuan masyarakat desa mengenai ketiga hal itu. Setelah dilakukan sosialisasi dilanjutkan dengan melaksanakan pelatihan di sekitar kawasan ekowisata. Yang dilakukan adalah memberikan bekal, pengetahuan, serta membantu masyarakat dan kelompok ekowisata.

Pada tahap pertama, berdiskusi dengan perangkat desa dan masyarakat desasekitar ekowisata, peran perangkat desa dalam program ini sangatlah penting guna membina masyarakat dan kelompok ekowisata yang dimana tujuan dilaksanakannya diskusi ini ialah mengenai apa saja yang akan di buat untuk pembekalan dan pengetahuan pada masyarakat desa serta kelompok ekowisata.



Gambar 4. 1
Diskusi bersama perangkat desa serta masyarakat desa

Pada tahap kedua, dimulainya pendekatan pada masyarakat desa serta kelompok ekowisata guna terlaksananya program ini serta memberikan pedoman

tentang pelatihan, keselamatan kerja, dan K3. Ini juga berguna untuk kelancaran program ini dari awal hingga selesai.



Gambar 4. 2
Melakukan pendekatan pada masyarakat desa

Pada tahap ketiga, dilanjutkan dengan melakukan program pelatihan pada masyarakat desa dan perangkat desa, dimulai dengan melakukan setiap pelatihan pada setiap dusun yang ada di desa suka makmur. Pelatihan tersebut dilakukan di setiap dusun agar lebih efektif pembelajaran serta pelatihan yang akan di terima oleh masyarakat desa serta kelompok ekowisata. Dalam program pelatihan ini, saya beserta tim menyediakan narasumber yang sesuai dengan tema program pelatihan tersebut. Pelatihan ini juga bermanfaat untuk generasi generasi yang ada di desa suka makmur, agar kedepannya desa suka Makmur lebih mengedepankan mengenai pelatihan, disiplin kerja, dan K3 pada saat melakukan kegiatan di daerah kelompok ekowisata sikabung-kabung. Bukan hanya itu saja tetapi juga Masyarakat desa di beri bekal mengenai adanya resiko-resiko yang akan terjadi sebelum melakukan pekerjaan lainnya



Gambar 4.3
Melakukan pelatihan pada kelompok ekowisata & masyarakat desa

4.2 Hasil Pelaksanaan Program

Pelatihan yang sering dilakukan di desa suka makmur sekarang membawa dampak yang sangat bagus untuk masyarakat dan kelompok ekowisata yang ada di desa tersebut. Sudah adanya kerjasama oleh kelompok ekowisata dan perangkat desa bahwa akan dilakukan rutin pelatihan-pelatihan mengenai disiplin kerja dan K3. Di setiap dusunnya sudah terjadwal pelatihan yang akan diikuti oleh masyarakat desa. Semua masyarakat desa sangat antusias mengikuti pelatihan yang dilaksanakan. Bahkan generasi-generasi yang ada di desa tersebut juga mengikuti pelatihan yang diselenggarakan ini.



Gambar 4. 4
Pelatihan serta pembekalan untuk masyarakat desa & perangkat desa

4.3 Indikator Keberhasilan

Tabel 3 1 Indikator Keberhasilan

| Indikator | Hasil |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Berkembangnya pengetahuan masyarakat desa tentang pelatihan, kedisiplinan kerja, dan K3 | Pemahaman tentang kedisiplinan kerja dan K3 lebih berkembang, dan mulai mempraktekannya. |
| Dihasilkannya kegiatan-kegiatan baru masyarakat di bidang ekonomi dan lingkungan untuk memperkuat kegiatan yang lama sudah ada | Munculnya pembelajaran baru pada masyarakat desa dan kelompok ekowisata mengenai kedisiplinan terjadinya K3 |
| Meningkatnya kompetensi masyarakat khususnya dalam kegiatan ekonomi produktif | Kelompok masyarakat diberikan kompetensi dalam mengelola kawasan ekowisata serta meningkatkan pendapatan ekonomi desa |
| Meningkatnya setiap waktu jumlah Masyarakat desa yang ingin mengikuti pelatihan | Rasa ingin tahu masyarakat desa lenih tinggi karena banyaknya pelatihan yang dilakukan di desa suka makmur. |
| Menjadi rintisan awal terbangunnya pelatihan-pelatihan baru nantinya untuk masyarakat desa | Karena rasa semangat dari perangkat desa, kelompok ekowisata, serta masyarakat desa. Saya beserta tim akan membuat pelatihan baru yang akan menambah pengetahuan dari masyarakat desa tentang hal yang akan menambah Pengetahuan serta memajukan desa suka makmur. |

Bisa disimpulkan bahwa dari tabel indikator keberhasilan prgoram ini berhasil dilaksanakan karena mulai tertariknya masyarakat desa dalam pelatihan yang telah dibuat selama beberapa bulan ini, bahkan pelatihan ini masih terlaksana sampai dengan sekarang,bukan hanya pelatihan tentang keselamatan kerja dan K3, tetapi mulai terciptanya pelatihan-pelatihan baru yang membuat masyarakat desa tertarik mengikutinya, dan tentu saja pelatihan ini sangat ditunggu-tunggu oleh masyarakat desa.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pengelolaan kawasan ekowisata didesa suka makmur, dapat dikatakan berhasil memberikan dampak positif baik bagi masyarakat desa, Masyarakat sangat berperan aktif dalam pengelolaan desa suka makmur secara ekowisata semakin paham akan pentingnya mengetahui disiplin kerja dan K3. Pengelolaan kawasan wisata secara ekowisata terbukti membuat masyarakat desa tidak hanya berprofesi sebagai petani tapi juga berperan dalam pengelolaan ekowisata.

Setelah pelaksanaan penelitian berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, penulis melengkapinya dalam penyajian dan pembahasan, maka penulis menyimpulkan bahwa program kegiatan ini sangat berpengaruh untuk membangun desa dengan maju serta membuka perekonomian masyarakat semakin luas karena peran pemerintah desa, dan berkembang juga desa yang terbaik dan tidak ada yang tidak mentolerensikannya. Hal ini didasarkan pada kategorisasi yang sudah efektivitas:

1. Sudah efektivitas mengikuti pelatihan yang diadakan
2. Sudah memahami dan mengetahui tentang pentingnya disiplin kerja dan K3
3. Masyarakat yang disiplin dan sangat efektif mengikuti pelatihan

Adanya peraturan desa yang membuat masalah yang bisa diselesaikan dan pemberdayaan masyarakat. Efektivitas dari perangkat desa untuk program kegiatan ini sudah berhasil dijaga dengan baik dan menerapkan tujuan yang membuat desa semakin maju dan pendapatan perekonomian masyarakat semakin

meningkat, perangkat desa juga melakukan penataan terhadap ekowisata yang menjadi potensi yang sangat besar terhadap desa suka makmur.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini, penulis memberikan saran-saran yang dibutuhkan berdasarkan yang penulis alami selama penelitian mengenai “Pengaruh pelatihan, Disiplin Kerja, Dan K3 Terhadap Peningkatan Produktivitas Kelompok Pengelolaan Ekowisata Sikabung-kabungDesa Suka Makmur” sebagai berikut:

1. Untuk perangkat desa, agar lebih memperhatikan Masyarakat desa dan kelompok ekowisata
2. Diharapkan peran masyarakatnya lebih intens lagi dan membuat kegiatan bersama agar mencapai tujuan yang diinginkan, supaya desa suka makmur lebih maju dan berdiri dengan baik mencerminkan desa yang harus dicontoh dan menjadikan kebanggaan bagi desa suka makmur yang baik.
3. Masyarakat agar diberi pelatihan- pelatihan agar dalam mengelola fasilitas desa lebih bagus dan maju kedepannya.
4. Diharapkan peran masyarakatnya lebih intens lagi dan membuat kegiatan bersama agar mencapai tujuan yang diinginkan, supaya desa suka makmur lebih maju dan berdiri dengan baik mencerminkan desa yang harus di contoh dan menjadikan kebanggaan bagi desa suka makmur yang baik.
5. Masyarakat agar diberi pelatihan- pelatihan agar dalam mengelola fasilitas desa lebih bagus dan maju kedepannya.