

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. KAI Divre IV Tanjung Karang

Dhini Dwi Cahyani^{1*}, Muhammad Yusuf Sulfarano Barusman²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 26 Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung, 35142, Indonesia.

Email: dhinidwicahyani343@gmail.com^{1*}, yusuf.barusman@ubl.ac.id²

Histori Artikel:

Dikirim 28 Januari 2026; Diterima dalam bentuk revisi 1 April 2026; Diterima 20 April 2026; Diterbitkan 1 Juni 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Cahyani, D. D., & Barusman, M. Y. S. (2026). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. KAI Divre IV Tanjung Karang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(3), 2749-2759. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i3.6460>.

Abstrak

Studi ini menyelidiki bagaimana produktivitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang dipengaruhi oleh fasilitas kesejahteraan dan pelatihan kerja. Dengan peningkatan efisiensi organisasi dan meningkatnya volume penumpang, perusahaan memerlukan sumber daya manusia dengan tingkat produktivitas yang tinggi, menurut penelitian ini. Namun, beberapa hambatan masih terjadi dalam praktiknya, seperti materi pelatihan yang tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan bagaimana karyawan melihat layanan kesehatan perusahaan. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif yang dirancang dengan desain korelasional. Penelitian ini melibatkan 2.087 karyawan, dan 95 responden terpilih secara acak, dengan tingkat kesalahan 10%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kesejahteraan dan pelatihan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial dan simultan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, dan analisis data dilakukan menggunakan program SPSS. Kedua variabel tersebut mempengaruhi produktivitas karyawan, menurut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 56,1%. Faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian memengaruhi bagian yang tersisa. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang relevan dan fasilitas kesejahteraan yang memadai memainkan peran penting dalam meningkatkan tingkat produktivitas pekerja di PT KAI Divre IV Tanjung Karang.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja; Fasilitas Kesejahteraan; Produktivitas Karyawan; PT KAI Divre IV Tanjung Karang.

Abstract

The purpose of this study is to examine how employee productivity at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division IV Tanjung Karang is affected by welfare amenities and job training. The increasing demands for organizational efficiency and the rise in passenger volume, which necessitate higher levels of human resource productivity, are the background of this study. Nonetheless, a number of issues remain, including the discrepancy between job requirements and training materials, as well as disparities in how employees view the company's welfare facilities. This study uses a correlational research design and a quantitative methodology. 2,087 employees make up the population, and 95 respondents, calculated using the Slovin formula with a 10% margin of error, make up the sample. Random sampling is the method of sampling that is employed. Likert scale questionnaires were used to gather data, and multiple linear regression analysis was performed with the aid of SPSS software. The findings demonstrate that welfare programs and job training both significantly and favorably impact worker productivity. At the same time, production is significantly impacted by both factors. With a coefficient of determination (R^2) of 56.1%, job training and welfare facilities account for 56.1% of employee productivity, with other factors not included in this study influencing the remaining 43.9%. In conclusion, PT KAI Regional Division IV Tanjung Karang's employee productivity is greatly enhanced by pertinent work training and sufficient welfare amenities.

Keyword: Job Training; Employee Welfare; Work Productivity; PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division IV Tanjung Karang.

1. Pendahuluan

Berbagai sektor, termasuk sektor transportasi publik, telah mengalami perubahan besar karena globalisasi dan digitalisasi, serta tuntutan efisiensi bisnis. Sebagai perusahaan milik negara, PT Kereta Api Indonesia (Persero) harus terus meningkatkan kualitas pelayanannya untuk memenuhi kebutuhan mobilitas masyarakat yang semakin meningkat. Sistem manajemen dan kinerja sumber daya manusia, terutama di tingkat kantor wilayah, juga terkena dampak dari perubahan tersebut, selain aspek pelayanan operasional. Melalui fungsi administrasi, perencanaan, pengolahan data, dan pengawasan internal, Divisi Regional IV Tanjung Karang memiliki peran strategis untuk memastikan bahwa operasional berjalan lancar. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia, baik di kantor maupun di lapangan, sangat penting untuk menjaga kinerja perusahaan secara nasional. Jumlah penumpang yang meningkat dari Stasiun Tanjung Karang pada Januari 2024 mencapai 81,077 orang, meningkat 12,02% dari Desember 2023, menunjukkan peningkatan kebutuhan layanan transportasi. Jumlah tugas dan beban kerja yang meningkat akibat peningkatan ini, terutama di kantor wilayah yang bertanggung jawab atas pemrosesan data, pelaporan, dan pengelolaan administrasi yang semakin kompleks. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap kemajuan teknologi informasi serta sistem kerja yang semakin berubah-ubah. Dalam situasi seperti ini, produktivitas karyawan menjadi komponen strategis yang penting untuk menjaga efisiensi organisasi dan kualitas pelayanan publik. Pelatihan kerja, sebagai alat pengembangan kompetensi, harus menjadi bagian penting dari upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pelatihan kerja membantu karyawan memperoleh keterampilan baru, memperoleh pengetahuan baru, dan menyesuaikan kemampuan mereka dengan tuntutan pekerjaan yang terus berubah. Namun, materi, metode, dan konteks pelaksanaan pelatihan sangat berpengaruh pada seberapa efektif pelatihan. Studi menunjukkan bahwa pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan operasional justru tidak efektif dan tidak meningkatkan kinerja karyawan (Tarigan, 2024; Stiana & Nugroho, 2024). Pelatihan yang terpusat dan tidak kontekstual di tingkat kantor wilayah berpotensi menghambat optimalisasi produktivitas karena tidak sesuai dengan kompetensi yang dikembangkan dan kebutuhan pekerjaan sehari-hari Dhyana *et al.* (2021).

Kondisi kesehatan karyawan merupakan komponen yang tak kalah penting yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Faktor kesejahteraan, seperti lingkungan kerja yang nyaman, layanan kesehatan, dan sistem kompensasi yang adil, mendorong pekerja untuk tetap bekerja dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Marlina *dkk.* (2023) menemukan bahwa ketidakpuasan terhadap fasilitas kesejahteraan dapat menurunkan kinerja karyawan meskipun mereka memiliki kemampuan yang baik. Dalam organisasi yang hierarkis, persepsi bahwa ada ketidaksesuaian dalam distribusi fasilitas antara kantor pusat dan kantor wilayah juga dapat menyebabkan ketidakpuasan psikologis, yang berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas kerja. Syafakoh (2024) menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan dan kecukupan fasilitas kesejahteraan sangat mempengaruhi tingkat keterlibatan dan kesetiaan mereka terhadap perusahaan. Kajian empiris yang menyelidiki pengaruh pelatihan kerja dan fasilitas kesejahteraan secara bersamaan masih sangat sedikit, terutama di industri BUMN transportasi. Namun, keduanya dianggap sebagai komponen penting dalam meningkatkan produktivitas. Penelitian sebelumnya hanya melihat salah satu variabel secara terpisah, sehingga tidak memberikan gambaran menyeluruh tentang hubungan antara dukungan kesejahteraan dan pengembangan kompetensi dengan kinerja karyawan. Meskipun demikian, kedua komponen dapat saling menguatkan untuk mencapai hasil kerja terbaik (Stiana, 2024). Selain itu, apakah fasilitas kesejahteraan atau pelatihan kerja adalah komponen yang paling dominan yang mempengaruhi produktivitas karyawan di lingkungan kantor lokal, belum diketahui. Untuk menentukan prioritas kebijakan dan alokasi sumber daya, manajemen memerlukan informasi ini. Strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran dan berdampak nyata dapat dibuat dengan memahami faktor-faktor dominan ketika sumber daya dan anggaran organisasi terbatas. Dengan mempertimbangkan situasi ini, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara empiris bagaimana pelatihan kerja dan fasilitas kesejahteraan mempengaruhi produktivitas karyawan di Divisi Regional IV Tanjung Karang PT Kereta Api Indonesia (Persero). Diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber

RESEARCH ARTICLE

daya manusia dan juga memberikan dasar empiris untuk membangun kebijakan SDM yang lebih fleksibel, adil, dan berbasis bukti dalam konteks perusahaan multinasional yang bergerak dalam sektor transportasi di Indonesia.

2. Tinjauan Pustaka

Perusahaan transportasi publik harus memiliki sumber daya manusia yang produktif, adaptif, dan berdaya saing karena perubahan sistem kerja karena globalisasi, digitalisasi, dan tuntutan efisiensi bisnis. Dengan volume penumpang yang meningkat dan kompleksitas layanan yang semakin kompleks, PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah perusahaan milik negara yang beroperasi di sektor transportasi darat. Data Badan Pusat Statistik (2024) menunjukkan bahwa Stasiun Tanjung Karang telah menerima banyak penumpang. Ini berdampak pada peningkatan jumlah pekerjaan dan tugas administratif di tingkat kantor wilayah, terutama Divisi Regional IV Tanjung Karang. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak hanya unit layanan di lapangan yang bertanggung jawab atas keberhasilan operasional, tetapi juga kinerja karyawan kantor wilayah yang bertanggung jawab atas perencanaan, pengolahan data, dan pengawasan internal. Produksi karyawan dalam manajemen SDM didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghasilkan output kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai target organisasi. Berbagai faktor, terutama kompetensi dan motivasi kerja, mempengaruhi produktivitas (Purba *et al.* 2021). Pelatihan kerja adalah salah satu strategi utama yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Teori Modal Manusia dianut oleh Becker (1964), yang berpendapat bahwa peningkatan nilai produktif setiap karyawan akan dipengaruhi langsung oleh kinerja organisasi dan dapat dicapai melalui investasi dalam pengembangan kemampuan karyawan, termasuk pelatihan. Pelatihan memberikan kepada karyawan kesempatan untuk memperbarui pengetahuan mereka, memperoleh keterampilan teknis yang lebih baik, dan mempersiapkan mereka untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam sistem kerja dan teknologi yang terkait. Namun, penelitian telah menunjukkan bahwa pelatihan tidak selalu memiliki hasil yang optimal jika tidak dirancang sesuai dengan kebutuhan kerja yang sebenarnya. (Tarigan, 2024 & El Farisi, 2023) menemukan bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada relevansi materi dengan tugas yang diemban oleh karyawan. Stiana dan Nugroho (2024) juga menemukan bahwa pelatihan umum dan terpusat tanpa mempertimbangkan konteks kerja lokal cenderung hanya menjadi formalitas administratif dan tidak meningkatkan kinerja secara signifikan.

Pelatihan seringkali disusun di tingkat pusat dan diterapkan secara seragam di seluruh wilayah dalam organisasi yang terstruktur secara hierarkis seperti PT KAI. Ini dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kebutuhan kerja kantor wilayah dan materi pelatihan yang diterima. Karena ketidaksesuaian ini, karyawan mungkin kurang termotivasi dan kurang terlibat di tempat kerja. Selain pelatihan, faktor kesejahteraan karyawan sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Teori Dua Faktor, Herzberg menjelaskan bahwa kondisi kerja, fasilitas, dan kebijakan organisasi adalah elemen higienis yang mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi (Joko 2021). Rasa aman dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dapat meningkat ketika ada fasilitas kesejahteraan yang memadai, seperti tempat kerja yang nyaman, jaminan kesehatan, dan sistem kompensasi yang adil. Marlina, Mardiah, dan Putri (2023) menemukan bahwa ketidakpuasan pekerjaan dapat menurunkan kinerja karyawan meskipun mereka memiliki kemampuan yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tanpa dukungan kesejahteraan yang memadai belum tentu menghasilkan output yang optimal. Menurut penelitian Syafakoh (2024), persepsi karyawan terhadap keadilan dan kecukupan fasilitas kesejahteraan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat motivasi dan keterlibatan mereka di tempat kerja. Pekerja yang merasa diperhatikan kesejahteraannya cenderung menunjukkan tingkat komitmen dan kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, keyakinan bahwa ada ketidaksesuaian dalam bagaimana fasilitas didistribusikan antara kantor wilayah dan kantor pusat dapat menyebabkan ketidakpuasan psikologis, yang pada gilirannya mengurangi produktivitas. Kondisi ini berkaitan dengan sifat kantor Divisi Regional IV Tanjung Karang, yang bekerja dengan sumber daya dan dinamika yang berbeda dari kantor pusat.

RESEARCH ARTICLE

Pelatihan kerja dan fasilitas kesejahteraan telah banyak dipelajari sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas. Namun, sebagian besar penelitian telah melihat faktor-faktor ini secara terpisah. Sangat sedikit penelitian yang menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan fasilitas kesejahteraan, terutama di BUMN sektor transportasi dan di level kantor wilayah. Stiana (2024) mengatakan bahwa jika keduanya diteliti secara terpisah, penggabungan pelatihan dan dukungan kesejahteraan dapat memiliki dampak yang lebih besar. Terbatasnya dasar empiris untuk membangun kebijakan SDM yang menyeluruh dan berbasis bukti di tingkat wilayah disebabkan oleh ketiadaan penelitian yang memeriksa pengaruh simultan kedua variabel ini. Selain itu, tidak jelas apakah fasilitas kesejahteraan atau pelatihan kerja yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di kantor wilayah. Yunita (2022) menekankan bahwa perhatian organisasi terhadap pengembangan diri dan kesejahteraan sangat mempengaruhi loyalitas dan kepuasan kerja pegawai kantor wilayah. Dalam situasi di mana anggaran dan sumber daya terbatas, mendapatkan informasi tentang faktor-faktor utama sangat penting untuk menentukan prioritas kebijakan SDM yang paling efisien Gunawan & Sitorus (2022). Oleh karena itu, penelitian yang menyelidiki bagaimana pelatihan kerja dan fasilitas kesejahteraan mempengaruhi produktivitas karyawan secara bersamaan dan parsial menjadi penting dan memiliki nilai akademik dan praktis. Sebuah kesimpulan dapat dibuat berdasarkan kombinasi hasil penelitian teoritis dan nyata ini: pelatihan kerja yang relevan meningkatkan kemampuan karyawan, dan fasilitas kesejahteraan yang memadai meningkatkan motivasi dan kesempatan kerja. Kombinasi kedua komponen ini selaras dengan kerangka AMO, atau Kemampuan Motivasi Peluang. Kerangka ini mengatakan bahwa kemampuan, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja yang memadai diperlukan untuk mencapai produktivitas optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah penelitian dengan memeriksa secara empiris pengaruh fasilitas kesejahteraan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan PT KAI Divisi Regional IV Tanjung Karang baik secara parsial maupun simultan. Secara tidak langsung, penelitian ini mengusulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, fasilitas kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan secara bersamaan. Penelitian ini diharapkan tidak hanya meningkatkan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan dasar praktis untuk membuat keputusan strategis tentang pengelolaan SDM di lingkungan perusahaan swasta transportasi publik.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan fasilitas kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif dan terukur melalui analisis statistik. Desain korelasional digunakan untuk mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antar variabel tanpa melakukan manipulasi terhadap objek penelitian (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT KAI Divre IV Tanjung Karang yang berjumlah 2.087 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik random sampling, dengan tujuan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai responden. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 95 responden. Penggunaan teknik ini dinilai tepat untuk meningkatkan representativitas dan validitas eksternal hasil penelitian (Nasution, 2020). Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT KAI Divre IV Tanjung Karang untuk mengukur persepsi responden terhadap pelatihan kerja, fasilitas kesejahteraan, dan produktivitas karyawan. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, seperti laporan jumlah karyawan dan informasi program pelatihan serta fasilitas kesejahteraan, yang digunakan sebagai data pendukung penelitian.

RESEARCH ARTICLE

Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun dalam bentuk Google Form untuk memudahkan akses responden dan meminimalkan kesalahan pengisian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Penggunaan skala Likert memungkinkan pengukuran sikap dan persepsi responden secara kuantitatif dan sistematis. Variabel pelatihan kerja (X_1) diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kesesuaian materi pelatihan, metode pelatihan, frekuensi pelatihan, serta evaluasi pasca pelatihan (Noe, 2020). Variabel fasilitas kesejahteraan (X_2) diukur melalui indikator fasilitas kesehatan, asuransi kerja, sarana dan prasarana kerja, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (Saputra *et al.*, 2024). Variabel produktivitas karyawan (Y) diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kuantitas pekerjaan, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi kerja (Robbins & Judge, 2020). Sebelum kuesioner disebarkan kepada sampel utama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen melalui uji coba kepada 30 responden di luar sampel penelitian. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria r -hitung $>$ r -tabel (0,361) pada tingkat signifikansi 5%. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai alpha $>$ 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan layak digunakan. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, meliputi editing, coding, dan tabulasi data. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh pelatihan kerja dan fasilitas kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan. Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik. Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif di bidang ilmu sosial dan manajemen sumber daya manusia. Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang, Bandar Lampung. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada peran strategis Divisi Regional IV sebagai pusat administrasi dan operasional regional serta keterlibatan langsung karyawan dalam program pelatihan dan penerimaan fasilitas kesejahteraan perusahaan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Studi ini menyelidiki bagaimana fasilitas kesejahteraan dan pelatihan kerja berdampak pada produktivitas pekerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. Data penelitian dikumpulkan dari 95 orang yang dipilih secara acak dan dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Karakteristik responden, analisis deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian instrumen, dan hasil pengujian hipotesis disajikan dalam bagian hasil penelitian ini. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden secara umum sangat positif terhadap pelatihan kerja, fasilitas kesejahteraan, dan produktivitas karyawan. Mayoritas responden menyatakan bahwa pelatihan kerja yang diberikan perusahaan terkait dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan serta mampu meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri karyawan. Selain itu, mereka menyatakan bahwa fasilitas kesejahteraan yang diberikan perusahaan memadai dalam membantu karyawan memenuhi syarat untuk pekerjaan mereka. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X_1) berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y), dengan nilai signifikansi uji t yang

RESEARCH ARTICLE

lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa kualitas pelatihan kerja meningkatkan produktivitas karyawan. Fasilitas kesejahteraan (X2) juga berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji F menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan fasilitas kesejahteraan secara bersamaan berpengaruh besar pada produktivitas pekerja. Koefisien determinasi (R²) sebesar 56,1% menunjukkan bahwa dua variabel independen dapat bertanggung jawab atas variasi produktivitas karyawan. Faktor lain di luar model penelitian memengaruhi nilai sisa sebesar 43,9%. Untuk membuat hasil penelitian lebih mudah dipahami, hasilnya disajikan secara rinci dalam bentuk tabel dan narasi.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian (N = 95)

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	82	86%
	Perempuan	13	14%
Usia	20–30 tahun	41	43%
	31–40 tahun	52	55%
	>50 tahun	2	2%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	70	74%
	D3	9	9%
	S1	16	17%
Lama Bekerja	<1 tahun	12	13%
	1–3 tahun	25	26%
	>6 tahun	58	61%

Sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 1, mayoritas responden penelitian adalah laki-laki, sebesar 86%, dan perempuan, sebesar 14%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 31 hingga 40 tahun, dengan 55%, diikuti oleh rentang usia 20 hingga 30 tahun, dengan 43%. Sehubungan dengan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki SMA/SMK sederajat, sedangkan 14% memiliki lebih dari setahun pengalaman kerja.

Tabel 2. Distribusi Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian

Variabel	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Pelatihan Kerja (X1)	65 (68%)	28 (29%)	2 (2%)	0	0
Fasilitas Kesejahteraan (X2)	77 (81%)	16 (17%)	2 (2%)	0	0
Produktivitas Karyawan (Y)	63 (66%)	28 (29%)	4 (4%)	0	0

Tabel 2 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap seluruh variabel penelitian didominasi oleh kategori *sangat setuju* dan *setuju*. Pada variabel pelatihan kerja, sebanyak 68% responden menyatakan sangat setuju. Variabel fasilitas kesejahteraan memperoleh persentase sangat setuju tertinggi sebesar 81%. Sementara itu, pada variabel produktivitas karyawan, sebesar 66% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel 3. Rata-rata Skor Persepsi Responden

Variabel	Skor Maksimum	Skor Rata-rata	Persentase	Kategori
Pelatihan Kerja (X1)	475	418	88%	Sangat Setuju
Fasilitas Kesejahteraan (X2)	475	435,5	92%	Sangat Setuju
Produktivitas Karyawan (Y)	475	425,4	90%	Sangat Setuju

RESEARCH ARTICLE

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori *sangat setuju*. Variabel fasilitas kesejahteraan memperoleh nilai persentase tertinggi sebesar 92%, diikuti oleh produktivitas karyawan sebesar 90% dan pelatihan kerja sebesar 88%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap pelatihan kerja, fasilitas kesejahteraan, serta tingkat produktivitas karyawan.

Tabel 4. Rata-rata Skor Persepsi Responden

Variabel	Jumlah Item	Rentang r-hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	10	0,468–0,901	0,937	Reliabel
Fasilitas Kesejahteraan (X2)	10	0,468–0,901	0,921	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	10	0,468–0,901	0,960	Reliabel

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,201). Selain itu, nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel serta layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji T

Variabel	Koefisien B	Beta	T-hitung	Sig.
Konstanta	4,774	–	–	–
Pelatihan Kerja (X1)	0,578	0,526	5,240	0,001
Fasilitas Kesejahteraan (X2)	0,317	0,274	2,733	0,008

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja yang diberikan perusahaan telah dirancang dan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan. Pelatihan kerja tidak hanya berperan sebagai sarana peningkatan pengetahuan, tetapi juga sebagai media pembentukan keterampilan dan pemahaman karyawan terhadap prosedur kerja, standar operasional, serta tanggung jawab yang harus dijalankan dalam aktivitas kerja sehari-hari (Robbins & Judge, 2020). Berdasarkan hasil analisis deskriptif, sebagian besar responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap pelatihan kerja yang diterima. Penilaian ini menunjukkan bahwa materi pelatihan, metode penyampaian, serta frekuensi pelatihan dinilai relevan dan mudah dipahami oleh karyawan. Relevansi pelatihan dengan kondisi kerja nyata memungkinkan karyawan untuk menerapkan hasil pelatihan secara langsung, sehingga berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja (Dessler, 2020). Dengan demikian, pelatihan kerja tidak hanya bersifat teoritis, tetapi memberikan manfaat praktis yang nyata dalam mendukung produktivitas karyawan. Pengaruh pelatihan kerja yang cukup kuat dalam penelitian ini juga tidak terlepas dari karakteristik responden yang sebagian besar memiliki masa kerja lebih dari enam tahun. Karyawan dengan pengalaman kerja yang relatif lama cenderung memiliki pemahaman dasar yang baik mengenai pekerjaannya, sehingga pelatihan kerja yang diberikan mampu memperkuat dan menyempurnakan keterampilan yang telah dimiliki sebelumnya. Kombinasi antara pengalaman kerja dan pengetahuan baru yang diperoleh melalui pelatihan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih terstruktur, minim kesalahan, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan (Noe, 2020). Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Tarigan, 2024; Stiana, 2024). Dalam konteks PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang, pelatihan kerja menjadi faktor strategis dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan yang menuntut ketepatan waktu, kedisiplinan, dan kualitas kerja yang tinggi.

RESEARCH ARTICLE

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan, sehingga rumusan masalah pertama dalam penelitian ini telah terjawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. Temuan ini mengindikasikan bahwa fasilitas kesejahteraan yang disediakan oleh perusahaan telah mampu mendukung kenyamanan, keamanan, dan stabilitas kerja karyawan. Fasilitas kesejahteraan, seperti jaminan kesehatan, tunjangan, dan fasilitas pendukung lainnya, memberikan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan serta mengurangi kekhawatiran terhadap risiko yang dapat mengganggu kinerja (Dessler, 2020). Berdasarkan hasil analisis deskriptif, responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap fasilitas kesejahteraan yang diterima. Penilaian ini menunjukkan bahwa fasilitas kesejahteraan dinilai cukup memadai dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pemenuhan kesejahteraan yang baik memungkinkan karyawan untuk lebih fokus pada pekerjaan tanpa terbebani oleh masalah non-pekerjaan (Robbins & Judge, 2020). Kondisi ini mendorong meningkatnya motivasi kerja, kedisiplinan, serta tingkat kehadiran karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja (Hasibuan, 2019). Dalam konteks PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang, fasilitas kesejahteraan memiliki peran yang sangat penting mengingat tingginya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab operasional yang harus dijalankan secara konsisten. Karyawan yang merasa diperhatikan kesejahteraannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal (Armstrong, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan bukan hanya merupakan bentuk kompensasi, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam menjaga produktivitas dan keberlanjutan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa fasilitas kesejahteraan memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karyawan (Sutrisno, 2020). Dalam penelitian ini, pengaruh fasilitas kesejahteraan terlihat cukup kuat karena responden merasakan secara langsung manfaat dari fasilitas yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kesejahteraan berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga rumusan masalah kedua dalam penelitian ini telah terjawab.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan fasilitas kesejahteraan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. Temuan ini mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil dari interaksi antara peningkatan kemampuan kerja melalui pelatihan dan dukungan kesejahteraan yang memadai dari Perusahaan (Noe, 2020; Dessler, 2020). Berdasarkan hasil uji simultan, kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan fasilitas kesejahteraan memiliki peran yang saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas. Pelatihan kerja berfungsi untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pemahaman karyawan terhadap pekerjaan, sedangkan fasilitas kesejahteraan berperan dalam menciptakan rasa aman, kenyamanan, dan stabilitas kerja (Robbins & Judge, 2020). Kombinasi kedua faktor tersebut memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan optimal. Dalam konteks PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang, hasil ini menjadi sangat relevan mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut ketepatan, kedisiplinan, serta tanggung jawab tinggi. Karyawan yang telah dibekali pelatihan kerja yang sesuai namun tidak didukung oleh fasilitas kesejahteraan yang memadai berpotensi mengalami penurunan motivasi kerja (Hasibuan, 2019). Sebaliknya, fasilitas kesejahteraan yang baik tanpa diimbangi dengan peningkatan kompetensi melalui pelatihan kerja juga tidak akan menghasilkan produktivitas yang optimal. Oleh karena itu, keberadaan kedua faktor ini secara bersama-sama menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap pelatihan kerja dan fasilitas kesejahteraan. Penilaian positif ini mencerminkan bahwa kebijakan perusahaan dalam memberikan pelatihan dan fasilitas kesejahteraan telah dirasakan manfaatnya oleh karyawan.

RESEARCH ARTICLE

Ketika karyawan merasakan bahwa perusahaan tidak hanya menuntut kinerja, tetapi juga berupaya meningkatkan kemampuan dan memperhatikan kesejahteraan mereka, maka akan terbentuk sikap kerja yang lebih bertanggung jawab dan berorientasi pada hasil. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kombinasi antara pengembangan kompetensi dan pemenuhan kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Tarigan, 2024; Stiana, 2024). Namun, dalam penelitian ini, pengaruh simultan pelatihan kerja dan fasilitas kesejahteraan terlihat cukup kuat, yang dapat dipengaruhi oleh karakteristik responden yang sebagian besar memiliki masa kerja lebih dari enam tahun. Karyawan dengan pengalaman kerja yang relatif lama cenderung mampu memaksimalkan manfaat pelatihan dan fasilitas kesejahteraan yang diberikan perusahaan dalam mendukung kinerja mereka. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh menunjukkan bahwa masih terdapat proporsi variasi produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar pelatihan kerja dan fasilitas kesejahteraan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan, perusahaan tetap perlu mempertimbangkan faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem penilaian kinerja. Namun demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan kerja dan fasilitas kesejahteraan merupakan faktor utama yang perlu mendapat perhatian dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan fasilitas kesejahteraan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. Temuan ini secara jelas menjawab rumusan masalah ketiga dalam penelitian ini dan memperkuat pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi antara pengembangan kompetensi dan pemenuhan kesejahteraan karyawan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan fasilitas kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan fasilitas kesejahteraan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja yang relevan, terencana, dan berkelanjutan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Pelatihan kerja tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi, tetapi juga membantu karyawan memahami prosedur kerja dan standar operasional secara lebih baik. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pelatihan kerja menjadi faktor strategis yang dapat terus dioptimalkan oleh perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, fasilitas kesejahteraan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pemenuhan fasilitas kesejahteraan yang memadai mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus, termotivasi, dan konsisten. Kondisi kerja yang didukung oleh fasilitas kesejahteraan yang baik berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, pelatihan kerja dan fasilitas kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT KAI Divre IV Tanjung Karang. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan merupakan hasil dari sinergi antara peningkatan kemampuan karyawan melalui pelatihan kerja dan dukungan lingkungan kerja melalui fasilitas kesejahteraan. Kombinasi kedua faktor tersebut mampu menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi, dengan menempatkan pelatihan kerja dan fasilitas kesejahteraan sebagai komponen utama, menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

RESEARCH ARTICLE

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran pelatihan kerja dan fasilitas kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan. Temuan penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kompetensi dan kesejahteraan karyawan. Meskipun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya mengkaji dua variabel independen, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan serta menggunakan pendekatan metode yang berbeda agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

6. Referensi

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja karyawan. *JEBMA (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)*, 1(2), 127–136.
- El Farisi, F. (2023). *Psikologi industri: Perspektif manusia dalam organisasi*. Universitas Pelita Bangsa.
- Gunawan, A., & Sitorus, T. (2022). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(1), 164–180. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i1.1643>.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Joko, B. (2021). Lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 8(1), 11–19.
- Marlina, F., Mardiah, F. P., & Widyanti, A.-A. (2023). Pengaruh gaji dan fasilitas kesejahteraan terhadap produktivitas di UMKM Salim Kota Padangsidempuan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Nasution, S. (2020). *Metode research (Penelitian ilmiah)*. Bumi Aksara.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Purba, D. S., Tarigan, W. J., & Sinaga, M. (2021). Pelatihan penggunaan software SPSS dalam pengolahan regresi linier berganda untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Karya Abdi*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saputra, F., Ali, H., Hadita, H., Sawitri, N. N., & Navanti, D. (2024). Analisis work-life balance dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja pada PT Inovon Digital Nusantara. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(4), 260–279. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i4.308>.

RESEARCH ARTICLE

- Stiana, Y. A. I., & Nugroho, N. E. (2024). Pengaruh pelatihan, kompensasi finansial, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT KAI. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(4).
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafakoh, M. Y. S., & Iskandar, A.-B. (2024). Pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap produktivitas karyawan di PT Lautan Teduh Interniaga Yamaha Kedaton Bandar Lampung. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 662–672. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1727>.
- Tarigan, G. F. B. (2024). Analisis pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. *Fakultas Sosial Sains*.
- Yunita, A. S. (2022). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dalam perspektif ekonomi Islam (Studi PT KAI (Persero) Divre IV Tanjung Karang). *UIN Raden Intan Lampung*.