



**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3), LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR
PT TAN BERJAYA LESTARI**

SKRIPSI

Oleh :
ANGELINA HALIM
20210500036

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2025



**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3), LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR
PT TAN BERJAYA LESTARI**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :
ANGELINA HALIM
20210500036**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Angelina Halim
NIM : 20210500036
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),
Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja
Karyawan pada Perusahaan Kontraktor PT Tan
Berjaya Lestari.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan
Skripsi.

Tangerang, 3 Oktober 2024

Menyetujui,
Pembimbing,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NUPTK : 2458753654230072

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kontraktor PT Tan Berjaya Lestari.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Angelina Halim

NIM : 20210500036

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 21 Januari 2025

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NUPTK : 2458753654230072

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diana Silaswara, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Angelina Halim

NIM : 20210500036

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),
Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja
Karyawan pada Perusahaan Kontraktor PT Tan
Berjaya Lestari.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

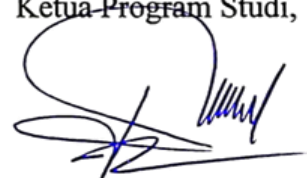
Menyetujui,
Pembimbing,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NUPTK : 2458753654230072

Tangerang, 21 Januari 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Angelina Halim
NIM : 20210500036
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),
Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja
Karyawan pada Perusahaan Kontraktor PT Tan
Berjaya Lestari.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat
“**DENGAN PUJIAN**” oleh Tim Penguji pada hari Rabu, 19 Februari 2025.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : **Agus Kusnawan, S.E., M.M.**
NUPTK : 6353749650130093

Penguji I : **Sonny Santosa, S.E., M.M.**
NUPTK : 8360762663130273

Penguji II : **Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.**
NUPTK : 4962750651130102

Dekan Fakultas Bisnis,


Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NUPTK : 9759751652230072

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat pemalsuan (kebohongan), seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 21 Januari 2025

Yang membuat pernyataan,



Angelina Halim

NIM : 20210500036

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh:

NIM : 20210500036
Nama : Angelina Halim
Jenjang Studi : Strata 1
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kontraktor PT Tan Berjaya Lestari”**, beserta perangkat yang diperlukan apabila ada.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelolah dalam pengkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lainnya untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam Karya Ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Tangerang, 5 Maret 2025

Penulis



Angelina Halim

20210500036

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3),
LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR PT TAN BERJAYA
LESTARI**

ABSTRAK

Kinerja karyawan pada perusahaan PT Tan Berjaya Lestari dapat terwujud secara optimal apabila berbagai faktor pendukung terpenuhi dengan baik, faktor tersebut meliputi penyediaan keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan yang efektif dalam bekerja.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Tan Berjaya Lestari, dengan responden sebanyak 120 dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara, studi pustaka, dan observasi. Proses analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 25.

Nilai *R Square* pada uji koefisien determinasi yaitu pada model 1 sebesar 85,2%, model 2 sebesar 88,1%, model 3 sebesar 89,4%. Dengan demikian, nilai koefisien determinasi diatas dipilih model 3 diketahui nilai *R square* sebesar 0,894 atau sebesar 89,4% artinya kemampuan variabel independen yang terdiri dari keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan dapat mengatakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 89,4% dan sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis parsial $t_{tabel} = 1,980$, nilai $t_{hitung} X_1 = 7,808$, $X_2 = 5,687$, $X_3 = 3,803$, dengan ini membuktikan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta hasil uji hipotesis simultan pada model 1 $F_{hitung} 679,226 > F_{tabel} 2,68$, model 2 $F_{hitung} 433,799 > F_{tabel} 2,68$, model 3 $F_{hitung} 327,292 > F_{tabel} 2,68$. Dengan ini H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dikatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan*

THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, WORK ENVIRONMENT, AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CONTRACTOR COMPANT PT TAN BERJAYA LESTARI

ABSTRACT

The performance of employees at PT Tan Berjaya Lestari can be achieved optimally if various supporting factors are well met. These factors include the provision of occupational safety and health, a conducive work environment, and effective training in the workplace.

The population in this study consisted of all employees of PT Tan Berjaya Lestari, with 120 respondents selected using the saturated sampling technique. Data collection methods used in this research include questionnaires, interviews, literature reviews, and observations. The data analysis process was conducted using SPSS software version 25.

The R Square value in the coefficient of determination test is in model 1 of 85.2%, model 2 of 88.1%, model 3 of 89.4%. Thus, the coefficient of determination value above chosen for model 3 is known to have an R square value of 0.894 or 89.4%, meaning that the ability of the independent variables consisting of occupational safety and health, work environment, and training can explain the dependent variable, namely employee performance, of 89.4% and the remaining 10.6% is influenced by other variables not included in the research model.

Based on the research results, it shows that the results of the partial hypothesis test $t_{table} = 1.980$, the t_{count} value $X_1 = 7.808$, $X_2 = 5.687$, $X_3 = 3,803$. As well as the results of simultaneous hypothesis testing in model 1 $F_{count} 679,226 > F_{table} 2.68$, model 2 $F_{count} 433,799 > F_{table} 2.68$, model 3 $F_{count} 327,292 > F_{table} 2.68$. With this, H_a is accepted and H_0 is rejected, it can be said that Occupational Safety and Health, Work Environment, and Training together have a significant effect on employee performance.

Keywords: Occupational Safety and Health, Work Environment, Training, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sesuai dengan waktu yang diharapkan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Buddhi Dharma Tangerang. Adapun judul skripsi ini adalah "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kontraktor PT Tan Berjaya Lestari".

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terwujud tanpa adanya bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak berikut yang telah memberikan kontribusi secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P., selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Diana Silaswara, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, serta arahan yang sangat berharga hingga skripsi ini selesai.

5. Seluruh Dosen dan staf pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi kepada penulis.
6. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan baik secara materi maupun moral agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, ide, doa, dan saran selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis dengan rendah hati menerima kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak untuk perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan manfaat bagi pembaca pada umumnya.

Tangerang, 9 Desember 2024



Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
G. Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Gambaran Umum Teori	14
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
a. Pengertian Manajemen.....	14
b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
d. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17

e.	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	21
a.	Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	21
b.	Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	22
c.	Faktor yang Memengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 24	
d.	Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	26
3.	Lingkungan Kerja.....	27
a.	Pengertian Lingkungan Kerja	27
b.	Jenis Lingkungan Kerja.....	29
c.	Manfaat Lingkungan Kerja	29
d.	Indikator Lingkungan Kerja.....	30
4.	Pelatihan.....	32
a.	Pengertian Pelatihan.....	32
b.	Tujuan Pelatihan.....	33
c.	Manfaat Pelatihan.....	33
d.	Indikator Pelatihan	34
5.	Kinerja Karyawan	37
a.	Pengertian Kinerja.....	37
b.	Tujuan Penilaian Kinerja.....	38
c.	Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kinerja.....	38
d.	Indikator Kinerja	41
B.	Hasil Penelitian Terdahulu.....	43
C.	Kerangka Pemikiran.....	50
D.	Perumusan Hipotesa.....	51
BAB III METODE PENELITIAN		55
A.	Jenis Penelitian.....	55
B.	Objek Penelitian	55
1.	Sejarah Perusahaan.....	56
2.	Visi dan Misi.....	56
3.	Struktur Organisasi	58
4.	Uraian Tugas	59

C. Jenis dan Sumber Data	65
1. Data Primer	65
2. Data Sekunder	66
D. Populasi dan Sample	66
1. Populasi.....	66
2. Sampel.....	67
E. Teknik Pengumpulan Data	67
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	68
G. Teknik Analisis Data.....	73
1. Uji Data Penelitian	73
a. Uji Validitas	73
b. Uji Reliabilitas	74
2. Uji Asumsi Klasik	75
a. Uji Normalitas	75
b. Uji Multikolinieritas	76
c. Uji Heteroskedastisitas	77
d. Analisis Regresi Linier Berganda	77
e. Analisis Korelasi Berganda.....	78
f. Koefisien Korelasi (R)	79
3. Uji Hipotesis	80
a. Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	80
b. Uji t (Uji Secara Parsial)	81
c. Uji F (Uji Secara Simultan).....	82
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	83
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	83
1. Statistik Deskriptif Responden.....	83
a. Berdasarkan Usia	84
b. Berdasarkan Jenis Kelamin	84
c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan	85
2. Statistik Deskriptif Data	86
a. Uji Frekuensi.....	87

1) Uji Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)	87
2) Uji Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)	93
3) Uji Frekuensi Variabel Pelatihan (X3)	100
4) Uji Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	106
B. Analisis Hasil Penelitian	112
1. Uji Instrumen Data	113
a. Uji Validitas	113
b. Uji Reliabilitas	115
2. Uji Asumsi Klasik	116
a. Uji Normalitas	116
b. Uji Multikolinieritas	118
c. Uji Heteroskedastisitas	120
3. Regresi Linier Berganda	122
4. Koefisien Korelasi (R)	123
5. Koefisien Korelasi Berganda	125
6. Pengujian Hipotesis	127
a. Koefisien Determinasi (R^2)	127
b. Uji Parsial (Uji T)	128
c. Uji Simultan (Uji F)	132
C. Pembahasan	135
1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	135
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	136
3. Pengaruh Pelatihan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	137
4. Pengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan	138
BAB V PENUTUP	140
A. Kesimpulan	140
B. Saran	142
DAFTAR PUSTAKA	144
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN RISET	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Hasil Penelitian Terdahulu	43
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	68
Tabel III.2 Tingkat Reliabilitas	75
Tabel III.3 <i>Pearson Correlation</i> Pengujian Koefisien Korelasi	80
Tabel IV.1 Responden Berdasarkan Usia	84
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	84
Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	85
Tabel IV.4 Statistik Deskriptif Data	86
Tabel IV.5 Hasil Jawaban (X _{1.1})	87
Tabel IV.6 Hasil Jawaban (X _{1.2})	88
Tabel IV.7 Hasil Jawaban (X _{1.3})	88
Tabel IV.8 Hasil Jawaban (X _{1.4})	89
Tabel IV.9 Hasil Jawaban (X _{1.5})	89
Tabel IV.10 Hasil Jawaban (X _{1.6})	90
Tabel IV.11 Hasil Jawaban (X _{1.7})	91
Tabel IV.12 Hasil Jawaban (X _{1.8})	91
Tabel IV.13 Hasil Jawaban (X _{1.9})	92
Tabel IV.14 Hasil Jawaban (X _{1.10})	93
Tabel IV.15 Hasil Jawaban (X _{2.1})	94
Tabel IV.16 Hasil Jawaban (X _{2.2})	94
Tabel IV.17 Hasil Jawaban (X _{2.3})	95
Tabel IV.18 Hasil Jawaban (X _{2.4})	96
Tabel IV.19 Hasil Jawaban (X _{2.5})	96
Tabel IV.20 Hasil Jawaban (X _{2.6})	97
Tabel IV.21 Hasil Jawaban (X _{2.7})	98
Tabel IV.22 Hasil Jawaban (X _{2.8})	98
Tabel IV.23 Hasil Jawaban (X _{2.9})	99
Tabel IV.24 Hasil Jawaban (X _{2.10})	99
Tabel IV.25 Hasil Jawaban (X _{3.1})	100
Tabel IV.26 Hasil Jawaban (X _{3.2})	101
Tabel IV.27 Hasil Jawaban (X _{3.3})	101

Tabel IV.28 Hasil Jawaban (X _{3.4})	102
Tabel IV.29 Hasil Jawaban (X _{3.5})	103
Tabel IV.30 Hasil Jawaban (X _{3.6})	103
Tabel IV.31 Hasil Jawaban (X _{3.7})	104
Tabel IV.32 Hasil Jawaban (X _{3.8})	104
Tabel IV.33 Hasil Jawaban (X _{3.9})	105
Tabel IV.34 Hasil Jawaban (X _{3.10})	106
Tabel IV.35 Hasil Jawaban (Y.1).....	107
Tabel IV.36 Hasil Jawaban (Y.2).....	107
Tabel IV.37 Hasil Jawaban (Y.3).....	108
Tabel IV.38 Hasil Jawaban (Y.4).....	108
Tabel IV.39 Hasil Jawaban (Y.5).....	109
Tabel IV.40 Hasil Jawaban (Y.6).....	110
Tabel IV.41 Hasil Jawaban (Y.7).....	110
Tabel IV.42 Hasil Jawaban (Y.8).....	111
Tabel IV.43 Hasil Jawaban (Y.9).....	111
Tabel IV.44 Hasil Jawaban (Y.10).....	112
Tabel IV.45 Hasil Uji Validitas	113
Tabel IV.46 Hasil Uji Reliabilitas.....	116
Tabel IV.47 Analisis Statistik Uji Normalitas	117
Tabel IV.48 Hasil Uji Multikolinieritas	119
Tabel IV.49 Hasil Regresi Linier Berganda Metode Stepwise	122
Tabel IV.50 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)	124
Tabel IV.51 Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	125
Tabel IV.52 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	128
Tabel IV.53 Hasil Uji Parsial (Uji T) Metode Stepwise	130
Tabel IV.54 Hasil Uji Simultan (Uji F)	134

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	50
Gambar III.1 Struktur Organisasi.....	58
Gambar IV.1 Normalitas P-Plot.....	118
Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	121



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memastikan keselamatan dan kesejahteraan karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan manajemen terutama manajemen sumber daya manusia, karena hal ini dapat melindungi karyawan juga akan berdampak terhadap kinerja dan produktivitas karyawan yang signifikan. Penerapan praktik keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif menjadi salah satu kunci dalam memastikan keselamatan dan kesejahteraan karyawan, yaitu dapat mencakup serangkaian tindakan seperti pengendalian teknik, pelatihan yang tepat, dan peningkatan perilaku sadar akan keselamatan (Vigoroso et al., 2021).

Budaya keselamatan dan kesehatan kerja yang kuat dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Naji et al., 2021). Hal ini dikarenakan ketika karyawan merasa keselamatan mereka diprioritaskan dan diberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan mereka dan pengetahuan yang diperlukan untuk bekerja dengan baik, mereka akan cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan berperilaku aman. Selain itu, lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, yaitu dengan memiliki lingkungan kerja yang nyaman, mempertimbangkan faktor ergonomis, meminimalkan bahaya fisik, bahaya mekanik, dan psikososial, juga dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dalam suatu organisasi, peran pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat penting, dengan mengadakan program pelatihan efektif yang berfokus pada keterampilan keselamatan dan kesehatan secara spesifik pekerjaan dapat secara signifikan meningkatkan persepsi risiko pekerja, komitmen keselamatan, dan pada akhirnya, kinerja mereka secara keseluruhan akan meningkat (Nkrumah et al., 2021).

Dikutip dari *Diponegoro Journal of Management* dengan judul Kecelakaan Kerja pada Perusahaan Konstruksi: Sebuah Telaah Literatur, mengatakan bahwa industri jasa konstruksi dianggap sebagai industri dengan risiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Kondisi pekerjaannya dengan menggunakan alat-alat berat, mobil bermuatan besar, paparan berbagai bahaya mekanik, paparan bahaya dari bahan baku seperti material, bahan kimia menjadi tantangan bagi perusahaan kontraktor.

Berbagai penyebab utama kecelakaan kerja pada proyek konstruksi adalah karena adanya faktor *human error*, *machine error*, adanya kondisi lokasi kerja yang terbuka dan dipengaruhi oleh cuaca, pekerjaan yang dinamis dan harus bisa menjaga ketahanan fisik yang tinggi, waktu pelaksanaan proyek yang terbatas, serta masih banyak menggunakan tenaga kerja yang tidak terlatih dan tidak patuh terhadap standar operasional prosedur perusahaan.

Perusahaan kontraktor merupakan penyedia jasa konstruksi berupa orang atau badan usaha yang ditunjuk untuk melaksanakan suatu proyek yang diinginkan oleh pihak penyedia proyek. Sama halnya dalam PT Tan

Berjaya Lestari yang bergerak dibidang kontraktor memiliki pekerjaan pada bidang pembangunan infrastruktur, seperti pembuatan saluran air, gorong-gorong, jalan raya, bangunan, *cut and fill* tanah, grading tanah. Menurut pengamatan penulis yang sekaligus bekerja di perusahaan ini sebagai Staff Administrasi Proyek seringkali banyak keluhan yang datang dari pengawas, supir, dan operator mengenai lokasi proyek yang kurang kondusif, dalam perusahaan ini, PT Tan Berjaya Lestari memiliki risiko kecelakaan kerja yang tinggi karena melibatkan alat-alat berat, mobil muatan besar, kondisi lapangan yang memiliki akses cukup sulit, kondisi cuaca di lapangan, dan berbagai faktor lainnya. Maka dari itu, penerapan prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi sangat krusial untuk melindungi keselamatan dan kesehatan khususnya karyawan lapangan, agar terhindar dari kecelakaan kerja, sekaligus meningkatkan produktivitas perusahaan.

K3 juga merupakan suatu bentuk pencegahan dari kondisi yang tidak diinginkan, yang akan menimbulkan dampak risiko yang tinggi bagi karyawan dan lingkungan sekitar. Dalam menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan perusahaan harus memberikan pengetahuan atau pendidikan melalui pelatihan sehingga sebelum melakukan pekerjaan, karyawan dapat mencegah kejadian yang tidak diinginkan, dan dapat meminimalisir kecelakaan kerja.

Selain K3, lingkungan kerja yang kondusif dan program pelatihan yang efektif juga memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja

pegawai. Lingkungan kerja merupakan interaksi kerja yang secara langsung kepada seseorang yang mempunyai jabatan yang jabatan yang sama, jabatan yang lebih rendah, maupun jabatan lebih tinggi menurut (Effendy & Fitria, 2019) dikutip dalam (Susanti & Mardika, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman, dan suportif meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja dan produktivitas karyawan. Sementara itu, pelatihan yang berkelanjutan akan meningkatkan kompetensi, kemampuan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif.

Pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawab karyawan agar lebih efektif (Luturlean, n.d.). Dalam proses pelatihan pada perusahaan kontraktor akan diadakan pelatihan berupa pelatihan tentang prosedur K3, penggunaan alat berat, penggunaan APD (alat pelindung diri), cara teknik konstruksi, pelatihan tentang perencanaan proyek, pengendalian biaya yang dikeluarkan, manajemen risiko, pelatihan tentang kerja sama tim dan komunikasi, ada juga pelatihan bagi *supervisor* dan manajer untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinannya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kondisi lingkungan kerja, serta pelatihan terhadap karyawan. Dengan memiliki karyawan yang sadar akan prosedur K3, mengikuti aturan dan pedoman yang ditetapkan perusahaan maka akan memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat meningkatkan

kepuasan kerja, yang akan memengaruhi suasana hati dan sikap karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Karyawan yang berkinerja tinggi cenderung ingin dapat membagikan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan kepada rekan kerja, dan meningkatkan kemampuan tim secara keseluruhan. Karyawan yang berkinerja rendah mungkin memerlukan pendekatan pelatihan yang berbeda untuk mencapai hasil yang optimal.

Dalam penelitian terdahulu oleh (Wulandari et al., 2023) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo, ditemukan bahwa hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja, pelatihan, dan K3 tersebut berpengaruh positif simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan puskesmas di Kota Probolinggo.

Dalam penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Wijaya & Waskito, 2018) dengan judul Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja Karyawan Perusahaan Kontraktor Di Surabaya dalam Jurnal Rekayasa dan Manajemen Konstruksi, mengatakan bahwa faktor yang mendominasi variabel K3 yaitu perubahan pekerja yang harus bertanggung jawab terhadap K3, peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan, hasil pekerjaan memenuhi *standart quality*, dan tidak adanya kecelakaan kerja di lingkungan tempat bekerja. Maka dapat disimpulkan

bahwa berbagai faktor yang memengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja, menghasilkan dampak yang positif bagi perusahaan kontraktor di Surabaya.

Dalam penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja & (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sparta Prima yang diteliti oleh (Artajaya, 2020), dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa variabel bebas yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja, dan K3 berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT Sparta Prima.

Dalam penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan, Perilaku, serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Guan Tian Vegetarian Indonesia yang diteliti oleh (Vionie Dwi Putri, 2022), dalam penelitiannya mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja, perilaku dan K3 memberikan hasil yaitu berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Dikutip dari *Journal Of Economic, Accounting and Management* dengan judul Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Transportasi Global Mandiri Palembang yang diteliti oleh M. Ryansyah, M. Said, Yun Suprani (2024), diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh parsial antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan tidak berpengaruh parsial antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

Menurut salah satu karyawan yang bekerja di perusahaan PT Tan Berjaya Lestari bernama Ibu Ani selaku Sekretaris Perusahaan yang

merangkap sebagai HRD, mengatakan bahwa perusahaan tersebut masih terjadi adanya kecelakaan kerja. Dalam periode setiap tahunnya didominasi kecelakaan tingkat ringan hingga sedang sebanyak maksimal 5 kali dalam setahun, yang membuat para karyawan merasa cukup khawatir akan pekerjaannya karena kelalaian karyawan yang tidak mematuhi standar operasional prosedur perusahaan dan masih kurangnya fasilitas penunjang keselamatan yang diberikan bagi karyawan.

Dalam lingkungan kerja, Ibu Ani mengatakan bahwa di perusahaan tersebut terutama dalam lingkungan tempat kerja proyek atau yang berada di lapangan masih terdapat beberapa keluhan yang diterima, yaitu mengenai faktor iklim yang tidak menentu terkadang panas, tiba-tiba muncul hujan, lalu kondisi lapangan proyek yang kurang aman dan akses jalan yang cukup sulit dilalui saat di proyek, adanya faktor kimia seperti banyaknya debu, asap yang cukup mengganggu ketika melakukan pekerjaan.

Dalam pelatihan karyawan, Ibu Ani mengatakan bahwa masih ada karyawan yang belum memahami bagaimana cara kerja ketika sudah diberikan pelatihan oleh pelatih yang ahli dibidangnya, misalnya dilakukan pelatihan mengenai perbaikan, pemeliharaan, perawatan alat-alat berat dan mobil muatan kepada operator alat, mekanik dan supir, tetapi masih ada saja karyawan yang kurang memahami dan membuat suatu kesalahan. Lalu, diberikan pelatihan bagaimana cara kerja agar meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja.

Berdasarkan pada latar belakang dan permasalahan yang sudah dijelaskan, maka penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kontraktor PT Tan Berjaya Lestari”**. Dengan dianalisisnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, serta pelatihan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini, diharapkan dapat diperoleh temuan-temuan yang spesifik dan relevan dengan kondisi perusahaan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Selaras dengan latar belakang penelitian yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka adanya beberapa masalah yang ditimbulkan dari indikator keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Terindikasi bahwa masih adanya kecelakaan kerja yang didominasi kecelakaan ringan hingga sedang yang akan memengaruhi kinerja karyawan.
2. Terindikasi adanya karyawan khususnya yang bekerja di lapangan belum sepenuhnya mengikuti standard operasional prosedur perusahaan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
3. Terindikasi kurang tersedianya fasilitas dan sarana untuk menunjang karyawan dalam pekerjaannya yang akan memengaruhi kinerja karyawan.

4. Terindikasi kurangnya mempertimbangkan aspek ergonomis dan potensi bahaya di lapangan yang akan memengaruhi kinerja karyawan.
5. Terindikasi masih adanya perusahaan menggunakan karyawan atau tenaga kerja yang kurang terlatih yang akan memengaruhi kinerja karyawan.
6. Terindikasi bahwa program pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya efektif yang akan memengaruhi kinerja karyawan.
7. Terindikasi sarana teknologi yang digunakan masih cukup terbatas yang memengaruhi kinerja karyawan.
8. Terindikasi kurangnya motivasi dan penghargaan bagi karyawan yang memengaruhi kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini, penulis membatasi cakupan permasalahan agar tetap sesuai dengan topik yang dibahas. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada objek penelitian, yaitu sebuah perusahaan kontraktor dengan meneliti pengaruh dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dimulai dari bulan September 2024 di PT Tan Berjaya Lestari.

D. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang permasalahan, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT Tan Berjaya Lestari ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tan Berjaya Lestari ?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Tan Berjaya Lestari ?
4. Apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Tan Berjaya Lestari ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang menjadi pertanyaan, tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT Tan Berjaya Lestari.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tan Berjaya Lestari.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Tan Berjaya Lestari.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh (K3) keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Tan Berjaya Lestari.

F. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat yang signifikan, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memperluas dan memberikan pengetahuan serta wawasan dimasa mendatang mengenai pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, serta pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi perusahaan dalam mengimplementasikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, serta menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan perusahaan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

b. Manfaat Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian, diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh keselamatan & kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan dapat dijadikan sebagai

acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik dan judul dalam bidang yang sama.

c. Manfaat Bagi Penulis

Hasil penelitain ini, diharapkan dapat diterapkan penulis tentang ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan, meningkatkan pengalaman serta pemahaman mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara lebih mendalam. Lalu, sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program Sarjana Strata Satu (S1) jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Buddhi Dharma.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memberikaan penjelasan menyeluruh mengenai penelitian ini, maka disusun sistematika penulisan skripsi terdiri atas 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab didalamnya. Adapun pembagiannya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab 1 ini, penulis mengatakan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi suatu masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi berupa Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Karyawan pada Perusahaan Kontraktor PT Tan Berjaya Lestari.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab 2 ini, berisi gambaran umum teori terkait dengan permasalahan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, pelatihan terhadap kinerja karyawan, serta berisi hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, perumusan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab 3 ini, membahas mengenai objek penelitian, jadwal penelitian, metode penelitian, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, hipotesis penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab 4 ini, membahas mengenai deskripsi data hasil penelitian, analisis data penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab 5 ini, berisikan kesimpulan serta hasil analisis yang sudah dilakukan, yang kemudian dijadikan saran atau masukan untuk peneliti dan perusahaan PT Tan Berjaya Lestari.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Menurut (Griffin, 2021) dikutip dari karya Lian, B., & Amiruddin. (2021), mengatakan bahwa:

“Manajemen merupakan serangkaian kegiatan termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, memimpin, pengorganisasian, dan pengendalian yang berfokus pada sumber daya organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM), sumber keuangan, sumber informasi, dan fisik, guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.”

Menurut Hasibuan (2005) dikutip dari karya (Hasni Julidawati, Nela Noviarti, Umi Kalsum, Sufyarma Marsidin, 2022), mengatakan bahwa:

“Manajemen merupakan disiplin ilmu juga seni yang berfokus pada proses pengelolaan serta pemanfaatan sumber daya manusia dan berbagai sumber daya lainnya secara optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efektivitas dan efisiensi.”

Menurut (Terry, 2019) dikutip dalam Roni Angger Aditama, S.Sos.,M.M (2020) mengatakan bahwa:

“Manajemen adalah serangkaian proses khas yang mencakup tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian guna menetapkan serta mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara optimal.”

Dalam pengertian manajemen secara keseluruhan, yaitu suatu proses perencanaan, pengambilan keputusan, memimpin,

pengorganisasian, pengarahan, pengendalian yang ditujukan pada sumber daya organisasi untuk menentukan sasaran yang harus dicapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber lainnya.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Santosa, 2023), mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah cabang ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan peran sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi.”

Menurut Hasibuan (2005), dikutip dari karya (Hasni Julidawati, Nela Novianti, Umi Kalsum, Sufyarma Marsidin, 2022), mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu atau seni yang mengatur peran dan hubungan antar individu secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan masyarakat secara luas.”

Menurut Mathis & Jackson (2008) dikutip dari (H. Mahmud & Fajar, 2024), mengatakan bahwa:

“Manajemen SDM merupakan suatu sistem manajemen yang sengaja dirancang untuk dapat memastikan bahwa potensi atau bakat semua individu dalam organisasi dapat diutilisasi atau digunakan secara efisien dan efektif.”

Menurut Panggabean (2004) dikutip dari buku (H. Mahmud & Fajar, 2024), mengatakan bahwa:

“Manajemen SDM merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian berbagai aktivitas yang berhubungan dengan analisis dan evaluasi pekerjaan, rekrutmen, pengembangan SDM, pemberian kompensasi, serta pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.”

Berdasarkan para ahli, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang terdiri atas proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian kegiatan untuk memastikan bahwa potensi semua individu dalam organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dalam manajemen sumber daya manusia, menurut B. Cushway (2021) dalam (H. Azhar Affandi, Achmad Rozi, 2021), tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM guna memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkinerja dan bermotivasi tinggi, dan memiliki tenaga kerja yang selalu bersedia menghadapi perubahan dan dilengkapi sarana untuk tenaga kerja secara legal.
2. Untuk memastikan pelaksanaan serta pemeliharaan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.
3. Untuk membantu perkembangan arah strategi organisasi secara keseluruhan, yang khususnya berhubungan dengan segi-segi SDM.

4. Menangani kondisi krisis dan tantangan dalam hubungan antar tenaga kerja guna memastikan bahwa mereka tidak memiliki gangguan dalam mencapai tujuan.
5. Memberikan dukungan serta menciptakan kondisi yang mendukung manajer dalam mencapai tujuan.
6. Mampu menyediakan media atau sarana komunikasi antar tenaga kerja dengan manajemen organisasi.
7. Untuk mempertahankan standard organisasi serta nilai-nilai dalam manajemen SDM.

Dari tujuan manajemen sumber daya manusia yang sudah dijelaskan menurut Barry Cushway dapat disimpulkan bahwa tujuan dalam manajemen SDM adalah untuk menelihara dan mampu melaksanakan semua kebijakan dan prosedur SDM agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

d. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat MSDM pada organisasi/perusahaan menurut Nawawi (2000) dalam buku (Yulius, 2022), yaitu sebagai berikut:

- a) Organisasi/perusahaan dapat mengembangkan kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM
- b) Organisasi/perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses rekrutmen serta seleksi tenaga kerja
- c) Organisasi/perusahaan dapat melakukan pelatihan kerja secara efisien dan efektif

- d) Organisasi/perusahaan dapat mempunyai sistem informasi SDM
- e) Organisasi/perusahaan dapat mempunyai hasil analisis pekerjaan/jabatan.

Manfaat MSDM bagi para pekerja (Yulius, 2022), adalah:

- a) Pekerja dapat memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja
- b) Pekerja dapat memperoleh rasa aman dan puas saat bekerja
- c) Pekerja dapat memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan
- d) Melalui manajemen SDM pekerja akan memperoleh gaji/upah juga pembagian keuntungan lainnya secara layak.

e. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen merupakan salah satu pedoman bagi manajer dalam menjalankan berbagai kegiatan yang merupakan elemen dasar dalam proses manajemen untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif.

Fungsi manajemen SDM dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar dan Teori (Mega Utama, 2020).

Komponen dalam sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar selaras dengan kebutuhan perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses mengatur seluruh karyawan dengan menentukan pembagian tugas, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, penyatuan, serta koordinasi ke dalam unit-unit organisasi yang tetap berorientasi pada tujuan yang sama.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan berarti proses memberikan petunjuk serta mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian artinya proses mengamati, dan mengevaluasi tindakan atau pekerjaan agar memastikan kesesuaiannya dengan target dan hasil yang telah direncanakan. Jika terjadi penyimpangan dari rencana sebelumnya, maka perlu dilakukan perbaikan dengan memberikan arahan atau petunjuk kepada karyawan.

2. Fungsi Operasi

a. Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan yaitu peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan pendidikan menjadi aspek penting bagi kinerja karyawan, terutama dalam menghadapi perubahan teknologi seiring dengan perkembangan zaman serta penyesuaian kembali terhadap jabatan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian imbalan berupa upah, gaji yang layak kepada karyawan atas kontribusi dan layanan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diberikan dalam bentuk uang serta dilengkapi dengan berbagai tunjangan selama satu bulan.

d. Integrasi/Penyatuan (*Integration*)

Upaya untuk menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan guna terciptanya kerja sama yang harmonis dan menguntungkan satu sama lain.

e. Pemeliharaan/Perawatan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi yang telah ada, seperti keadaan fisik, mental, serta loyalitas agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja.

f. Pemisahan/Pelepasan (*Separation*)

Kegiatan yang berhubungan dengan karyawan yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Bisa disebut pemberhentian dan biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja, pensiun yang tujuannya untuk menjamin pemberhentian atau pensiun karyawan tersebut.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu aspek paling krusial dalam dunia pekerjaan karena setiap organisasi besar atau kecil memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mereka terlindungi, sehat, dan tidak terikat dari potensi risiko yang dapat membahayakan karyawan.

Menurut (Gloria Sihombing & Kusnawan, 2022), mengatakan bahwa K3 merupakan:

”Tindakan perlindungan yang bertujuan memastikan tenaga kerja dan individu lain di tempat kerja tetap sehat dan aman, serta menjamin penggunaan setiap sumber produksi dengan cara yang aman dan efisien.”

Menurut Mangkunegara (2016) dalam (Wibowo & Widiyanto, 2019), mengatakan bahwa:

“Keselamatan kerja merupakan keadaan yang aman dan terbebas dari cedera, kerusakan, atau kerugian di lingkungan kerja. Sementara itu, kesehatan kerja merujuk pada kondisi

di mana individu terbebas dari gangguan fisik, mental, emosional, atau rasa sakit yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja.”

Menurut ILO (*International Labour Organization*), kecelakaan kerja diseluruh dunia mencapai sekitar 340 juta kasus setiap tahunnya, dengan sekitar 2,78 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Lalu, ada sekitar 374 juta pekerja didominasi mengalami cedera atau penyakit non-fatal dengan pekerjaan mereka setiap tahun.

Menurut (Candrianto, S.T, n.d.), mengatakan bahwa:

“Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kondisi kerja yang menjamin keamanan dan kesehatan bagi karyawan di perusahaan serta lingkungan sekitar tempat kerja.”

Menurut Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), merujuk pada berbagai tindakan yang bertujuan untuk melindungi dan menjamin keselamatan serta kesehatan pekerja dengan maksud untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan.

b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, dijelaskan bahwa tujuan dari K3, yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengoptimalkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja secara sistematis, terencana, dan terpadu.
- 2) Mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan efisien guna meningkatkan produktivitas karyawan.
- 3) Meminimalkan serta mencegah kecelakaan kerja juga penyakit akibat kerja melalui keterlibatan manajemen, karyawan, dan serikat pekerja.

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2011) dikutip oleh (Sumijayanti, 2021), sebagai berikut:

- 1) Agar setiap pegawai mendapatkan perlindungan K3 baik dari aspek fisik, sosial, dan psikologis.
- 2) Agar memastikan keamanan seluruh hasil produksi tetap terjaga.
- 3) Untuk mengoptimalkan penggunaan perlengkapan dan peralatan kerja secara maksimal dan efektif.
- 4) Untuk mencegah masalah kesehatan yang timbul akibat lingkungan serta kondisi kerja.
- 5) Agar setiap karyawan merasa nyaman dan terjamin keamanannya saat bekerja.
- 6) Agar meningkatkan partisipasi karyawan dalam bekerja, keserasian kerja, dan kegairahan dalam bekerja.

c. Faktor yang Memengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Hertati, 2020), adanya berbagai faktor yang memengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja dan dapat menyebabkan kecelakaan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang tidak aman
 - a. *Layout* pabrik, yaitu pengaturan tata letak mesin, peralatan, juga perlengkapan yang dibutuhkan dalam proses pelaksanaan.
 - b. Sistem penerangan, yaitu sistem pencahayaan yang optimal, dan memungkinkan karyawan melihat dengan jelas objek-objek kerja mereka, sehingga dapat menghindari kejadian yang tidak diinginkan.
 - c. Kondisi peralatan, yaitu keadaan mesin dan perlengkapan, di mana peralatan yang tidak memenuhi standar dapat menjadi faktor penyebab kecelakaan.
2. Perilaku yang tidak memenuhi keselamatan kerja
 - a. Kebiasaan pengamanan peralatan, yaitu kebiasaan dalam mengamankan peralatan tercermin melalui pemahaman mengenai cara memperbaiki bahan-bahan, benda, dan objek lainnya.

- b. Penggunaan alat pelindung diri, yaitu cara pencegahan terhadap kemungkinan bahaya dan potensi kecelakaan kerja dengan melindungi karyawan selama jam kerjanya.
- c. Penggunaan prosedur kerja, yaitu tata cara dalam melakukan suatu kegiatan. Dengan demikian, agar terhindar dari kecelakaan, setiap kegiatan harus dilakukan secara tepat sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

3. Suasana psikologis karyawan

Karyawan yang bekerja di bawah tekanan serta merasa pekerjaan mereka terancam dan tertekan di lingkungan kerja lebih memungkinkan mengalami risiko kecelakaan dibandingkan dengan mereka yang berada dalam kondisi psikologis yang stabil.

Sedangkan, penyebab yang memengaruhi kesehatan kerja antara lain:

1. Kondisi lingkungan tempat kerja, yaitu meliputi :
 - a. Kondisi fisik, yaitu dapat berupa penerangan, tingkat kebisingan, getaran mekanis, tekanan udara, suhu, radiasi.
 - b. Kondisi fisiologis, yaitu dapat diamati melalui keadaan mesin dan peralatan, cara kerja, posisi tubuh dalam melakukan pekerjaan yang berpotensi

menyebabkan kelelahan fisik dan dapat menyebabkan perubahan fisik pada karyawan.

- c. Kondisi khemis, yaitu kondisi kronis yang dapat teridentifikasi melalui keberadaan debu, asap, gas, bau menyengat, dan lain-lain.

- 2. Kondisi intelektual, yaitu kondisi yang mencakup interaksi kerja dalam kelompok, hubungan rekan kerja, kolega, serta dinamika antara bawahan dan atasan ataupun sebaliknya, dan atmosfer di lingkungan kerja.

d. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Ashar Sunyoto (2013) yang dikutip dalam (Gaus, 2023), indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jaminan Kesehatan

Penyediaan layanan kesehatan bagi karyawan untuk mencegah dan menangani penyakit atau terjadi kecelakaan kerja, seperti asuransi kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan layanan medis lainnya.

2. Pemeriksaan Alat Kerja

Alat kerja harus rutin diperiksa secara berkala untuk memastikan keamanan dan fungsionalitas, sehingga mencegah kecelakaan kerja akibat kerusakan alat.

3. Fasilitas Kerja

Perusahaan harus menyediakan fasilitas untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan efektif, seperti ruang istirahat, tempat makan, toilet, ruang sanitasi yang memadai. Lalu penyediaan sarana medis seperti obat-obatan, klinik di lingkungan kerja.

4. Petunjuk Kerja

Dapat memiliki panduan kerja yang jelas dan terperinci untuk membantu karyawan memahami prosedur kerja dengan aman dan mengurangi risiko kecelakaan kerja.

5. Tepat dan Cepat Menanggapi Keluhan Karyawan

Perusahaan atau manajemen dapat responsif terhadap masalah yang dihadapi karyawan, terutama terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan cakupan peralatan, bahan, dan kondisi yang dihadapi saat bekerja, termasuk metode kerja dan pengaturannya, baik secara individu maupun dalam kelompok.

Menurut (Santosa & Prayoga, 2021), lingkungan kerja merupakan:

“Manajemen perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada lingkungan kerja, karena meskipun lingkungan tersebut tidak terlibat langsung dalam proses produksi, tetap

memiliki dampak signifikan terhadap karyawan yang menjalankan produksi secara langsung.”

Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019), mengatakan

bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi.”

Menurut Herlinda (2021) dalam (Husna & Prasetya, 2024),

mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah semua hal di lingkungan sekitar karyawan bekerja yang dapat memengaruhi dirinya untuk melaksanakan sebuah tugas yang telah diberikan.”

Menurut Saputra (2021) dalam (Husna & Prasetya, 2024),

mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah aspek kehidupan sosial, psikologis, dan fisik didalam sebuah perusahaan yang dapat memengaruhi kinerja pekerja dalam menjalankan tugasnya.”

Menurut Effendy & Fitria (2019) dalam (Susanti & Mardika, 2021), mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja meliputi interaksi langsung antara individu dengan rekan kerja, baik yang memiliki jabatan yang lebih tinggi, setara, maupun lebih rendah.”

Berdasarkan pendapat ahli, bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal dalam aspek sosial, psikologi, dan fisik dalam sebuah perusahaan yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan sebuah tugasnya.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Berdasarkan Sedarmayanti (2018) yang dikutip oleh (Ratnasari & Firmansyah, 2021), mengatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terdiri atas:

1. Lingkungan Fisik

Merupakan seluruh aspek fisik di sekitar lingkungan kerja karyawan, baik yang berdampak langsung maupun tidak langsung, seperti tata letak kantor, ventilasi, pencahayaan, dan kebersihan.

2. Lingkungan Non Fisik

Merupakan aspek-aspek yang berhubungan dengan interaksi kerja, termasuk interaksi dengan atasan, interaksi dengan sesama rekan kerja, bawahan serta suasana lingkungan kerja yang diciptakan dari interaksi tersebut.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Mamudah Enny (2019) yang dikutip oleh (Conie Nopinda Br Sitepu & Noni Yusnita Br Surbakti, 2022), adapun manfaat lingkungan kerja yaitu:

1. Menciptakan gairah kerja

Dengan menciptakan gairah dan semangat bekerja maka dapat memberikan dampak yang positif yaitu dalam hal produktivitas dan potensi kerja meningkat.

2. Lingkungan kerja yang memengaruhi kepuasan kerja

Dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh situasi kerja. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan nyaman atau tidak nyaman, perasaan senang atau tidak senang, serta aman atau tidak aman terhadap lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. Karena perusahaan menyadari bahwa karyawan merupakan aset penting bagi keberhasilan perusahaan di masa depan, dengan begitu membuat karyawan merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Ghozali, 2019), terdapat 2 kategori utama yang menjadi indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Ketersediaan Peralatan

Alat-alat kerja yang mencukupi untuk menunjang produktivitas karyawan.

b. Tempat Kerja yang Bersih dan Tertata

Kebersihan dan tata letak yang baik dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

c. Akses Jangkauan Tempat Kerja

Tempat dan lokasi kerja yang mudah dijangkau untuk efisiensi waktu dan tenaga.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. *Support system* dan Bimbingan dari Atasan

Dukungan teknis dan moral dari pemimpin untuk memotivasi karyawan.

b. Tanggung Jawab

Pemberian tugas yang jelas sesuai kompetensi terhadap karyawan dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Fachrezi & Khair (2020) dikutip dalam (Susanti & Mardika, 2021), ada beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Fasilitas

Fasilitas merupakan sesuatu yang berperan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, sedangkan jika fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat pencapaian kinerja optimal.

2. Kebisingan

Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak negatif, seperti munculnya rasa tidak nyaman, mengganggu konsentrasi bekerja dan komunikasi terganggu.

3. Sirkulasi udara

Dapat memberikan efek negatif terhadap kesehatan dan kualitas kerja terutama ketika menghadapi beban kerja fisik yang berat.

4. Hubungan kerja

Hubungan kerja antara orang-orang yang ada didalam perusahaan juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja.

4. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut (Siregar & Kusnawan, 2022), mengatakan bahwa:

“Pelatihan merupakan kegiatan pengajaran dan pelatihan yang bertujuan mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan baru.”

Menurut Hartono & Siagian (2020) dalam (Syahputra & Nainggolan, 2022), mengatakan bahwa:

“Pelatihan adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan secara maksimal.”

Menurut Sikula, dikutip oleh (Silaswara et al., 2021), mengatakan bahwa:

“Pelatihan karyawan adalah proses pendidikan jangka pendek yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur, dimana karyawan nonmanajerial memperoleh keterampilan serta pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu.”

Menurut Nugroho (2019) dalam (Yuli Wahyudi, 2023), mengatakan bahwa:

“Pelatihan kerja adalah serangkaian kegiatan yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, pengetahuan serta mengembangkan sikap seorang individu.”

Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses kegiatan yang diberikan kepada karyawan dalam jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sudah ditetapkan untuk meningkatkan kemampuan dan potensi yang dimiliki maupun yang belum bagi karyawan agar memberikan hasil yang optimal terhadap pekerjaannya.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Ajabar (2020) dalam penelitian yang dikutip dari (Juniantan, 2023), adapun tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan yaitu :

1. Untuk memperbaiki kinerja karyawan.
2. Untuk membantu memecahkan permasalahan operasional.
3. Untuk memperbarui keahlian.
4. Untuk mempercepat proses pembelajaran.
5. Untuk mempersiapkan promosi.
6. Untuk memperkenalkan dan mengarahkan karyawan terhadap organisasi.
7. Untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan pribadi.

c. Manfaat Pelatihan

Menurut Hartatik (2014) yang dikutip dalam (Silaswara et al., 2021), pelatihan memegang peran penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, perusahaan, maupun instansi, yang memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mempercepat proses pembelajaran karyawan agar dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan perusahaan.
3. Membentuk sikap, kerja sama, dan loyalitas secara lebih efektif.
4. Mengurangi frekuensi kecelakaan dan biaya yang dikeluarkan perusahaan.
5. Pemenuhan kebutuhan pengembangan SDM.
6. Membantu karyawan meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

d. Indikator Pelatihan

Menurut Gary Dessler, yang dikutip dalam (Wahjono, 2023), yaitu sebagai berikut:

1. Menguasai Materi

Instruktur pelatihan memiliki peran penting dalam keberhasilan program pelatihan. Instruktur harus kompeten dan berpengalaman dalam menyampaikan materi dengan jelas, memotivasi peserta, serta menjawab pertanyaan yang muncul selama pelatihan. Karyawan yang mengikuti pelatihan juga harus mampu memahami materi yang diberikan.

2. Metode Pelatihan

Metode pelatihan mencakup teknik atau cara yang digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan kepada peserta.

Metode pelatihan yaitu pelatihan langsung, simulasi, atau pembelajaran berbasis tugas bisa digunakan.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan harus relevan dengan kebutuhan peserta.

Materi pelatihan mencakup isi atau topik yang diajarkan dan materi yang baik akan membantu peserta untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Sarana dan Fasilitas

Sarana dan fasilitas untuk mendukung pelatihan yaitu tempat pelatihan yang nyaman, peralatan yang diperlukan untuk pelatihan, dan materi bacaan secara elektronik.

5. Paham Etika Kerja dan Motivasi

Paham etika kerja yaitu untuk mengukur sejauh mana peserta pelatihan memahami dan dapat menerapkan prinsip etika dalam bekerja, dan dapat mengukur bagaimana pelatihan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk terus belajar dan berkembang dalam mencapai tujuan kerja.

Menurut Wahyuningsih (2019) dalam (Hia & Ndraha, 2023) adanya 5 indikator pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Pelatihan

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja, sehingga peserta lebih memahami dan menyadari tugas serta tanggung jawab yang harus mereka laksanakan.

2. Materi

Materi yang digunakan yaitu dalam hal pelatihan tentang pekerjaan, manajemen kerja, psikologi kerja, kedisiplinan, etika profesional, pelaporan tugas, serta materi pembelajaran yang digunakan.

3. Metode yang digunakan

Metode yang dilakukan dalam pelatihan adalah teknik pengajaran berbasis pendekatan partisipatif seperti *On The Job Training*, dengan praktek (demonstrasi), coaching, mentoring, dan *Off The Job Training*, dengan melakukan seminar, permainan, *workshop*, acara pendidikan.

4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan harus dapat memenuhi kualifikasi tertentu, seperti karyawan tetap atau karyawan yang mendapatkan rekomendasi dari pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih

Pelatih yang memberi pelatihan dan arahan kepada peserta harus memenuhi kualifikasi tertentu, memiliki kemampuan dalam menyampaikan materi dan ilmu dengan baik, memiliki keterampilan yang relevan dengan topik pelatihan, serta kemampuan menginspirasi dan memotivasi peserta.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Pujiarti dalam jurnal (Nurfitrani & Kusnawan, 2024), mengatakan bahwa:

“Kinerja karyawan berperan sebagai alat untuk mencapai target produktivitas, karena dianggap sebagai suatu aktivitas yang mampu menghasilkan modal sumber daya manusia sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.”

Menurut (Wibowo et al., 2020), mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, yang mencakup aspek kuantitas atau jumlah pekerjaan, kualitas atau mutu pekerjaan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan perusahaan.”

Menurut Rerung (2021) dalam (Danang Nugroho, Cindy Fitria, Galang Ramadan, 2024), mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan:

“Sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang telah dikerjakan yang tentunya dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja seorang karyawan adalah bentuk kontribusi yang sudah dibuat oleh seseorang individu guna untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi.”

Menurut (Mangkunegara, 2020) dikutip dari Ni Komang Ari Sastra Yani (2023), mengatakan bahwa:

“Kinerja merupakan pencapaian *output* kerja, baik dari segi kualitas ataupun kuantitas, yang diperoleh individu dalam menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.”

Menurut (Silaswara et al., 2021), menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan pencapaian atau hasil kerja seseorang yang diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.”

Berdasarkan pendapat para ahli, bahwa definisi kinerja adalah suatu perilaku yang dihasilkan atas kinerja, pencapaian, dan perilaku seorang karyawan berdasarkan kualitas serta kuantitas dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Ismartaya, 2019), adanya tujuan penilaian kinerja bagi karyawan, yaitu:

1. Perencanaan

Evaluasi kinerja yang efisien dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Administratif

Evaluasi kinerja berperan dalam mendukung manajemen untuk pengambilan keputusan terkait kompensasi, bonus, serta penempatan karyawan.

3. Pengembangan

Evaluasi kinerja menjadi landasan untuk pengembangan karir serta peningkatan kompetensi karyawan.

c. Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019) dikutip dalam (Wijaya, 2022), ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Keterampilan atau kompetensi yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan berperan penting dalam penyelesaian tugas. Semakin tinggi tingkat keterampilan dan kompetensi, semakin baik kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai aturan yang berlaku.

2. Pengetahuan

Dengan memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang optimal dan memuaskan.

3. Rancangan Kerja

Desain pekerjaan yang dirancang untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan mereka, berarti bahwa perancangan pekerjaan yang baik akan mempermudah pelaksanaan secara efektif dan akurat.

4. Kepribadian

Karakter yang dimiliki seseorang berpengaruh terhadap kinerjanya. Dengan kepribadian yang baik, seseorang dapat menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sehingga mencapai hasil yang optimal.

5. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya dorongan yang kuat, baik dari dalam diri maupun luar diri, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, memerintah bawahannya, dan mengelola untuk mengerjakan suatu tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Cara atau pendekatan seorang pemimpin dalam berinteraksi dan memberikan arahan kepada bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Tradisi atau suatu norma yang diterapkan dan dianut oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Kondisi emosional karyawan yang mencerminkan rasa senang, gembira, dan puas seorang karyawan sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan dan kondisi tempat kerja yang mencakup tata ruang, fasilitas pendukung, serta interaksi dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Bentuk kesetiaan karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya dan mendukung perusahaan tempat mereka bekerja.

12. Komitmen

Ketaatan karyawan dalam mematuhi kebijakan dan peraturan perusahaan saat menjalankan tugasnya.

13. Disiplin Kerja

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, seperti selalu hadir tepat waktu saat jam kerja, serta disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari berbagai faktor lain yaitu adanya dorongan, bimbingan, ajaran orang lain, juga fasilitas-fasilitas yang menunjang pekerjaan seorang karyawan.

d. Indikator Kinerja

Dalam kinerja karyawan, terdapat indikator untuk mengukur kinerja individu karyawan, dikutip dalam (Chaerudin, Ali. Hartaningtyas R, 2020) yang terdiri dari:

1. Sesuai Standar Perusahaan

Produktivitas karyawan dinilai berdasarkan *output* kerja yang dihasilkan dan kepatuhan terhadap standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas Penyelesaian Tugas

Kualitas pekerjaan atas tugas yang dihasilkan oleh karyawan, yaitu termasuk ketelitian, keakuratan, dan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

3. Kuantitas Penyelesaian Tugas

Karyawan harus mampu menyelesaikan jumlah tugas atau target pekerjaan yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

4. Tidak Menyalahgunakan Otoritas

Karyawan yang memiliki otoritas atau kedudukan harus dapat menggunakan kekuasaannya dengan bijaksana dan tidak menyalahgunakan untuk kepentingan pribadi dan dapat merugikan perusahaan.

5. Menerima Kritik dan Saran

Kemampuan karyawan dalam menerima kritik serta saran sebagai bentuk dari pembelajaran dan perbaikan agar meningkatkan kinerja dan kepribadiannya menjadi lebih baik.

Menurut Ahmad, Tewal & Taroreh (2019) dalam (Susanti & Mardika, 2021), adanya 4 indikator dalam kinerja karyawan yang terdiri atas:

1. Keandalan

Merupakan konsistensi karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditentukan.

2. Kualitas

Dengan mengukur tingkat ketelitian, kesempurnaan dari hasil kerja karyawan dan diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan.

3. Kuantitas

Mengacu pada jumlah *output* kerja yang dicapai, yang dapat dihitung dalam bentuk jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan, atau indikator kuantitatif lainnya.

4. Kemampuan bekerja sama

Menilai keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara tim, kelompok, divisi, sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan baik dan efektif.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul	Variabel yang Terkait	Hasil Penelitian
1	(Wulandari et al., 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja (X_2), Pelatihan (X_3), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K_3) sebagai variabel	Di dalam penelitian ini, menghasilkan pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan t signifikasi sebesar $0,00 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $3,244 > t_{tabel} 1,674$,

		Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo	<i>independen,</i> dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel <i>dependen.</i>	menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Puskesmas Kedopok semakin baik dan meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya, variabel pelatihan terhadap kinerja juga berpengaruh secara signifikan, yaitu t signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $4,511 > t_{tabel} 1,674$. Dan, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu sebesar $0,00 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $4,414 > t_{tabel} 1,674$. Menunjukkan bahwa K3 berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dan variabel lingkungan kerja, pelatihan, dan K3 berpengaruh secara bersama-sama terhadap
--	--	---	---	--

				kinerja pegawai dengan hasil uji hipotesis F_{hitung} sebesar $20,865 > F_{tabel}$ 2,779. Penelitian ini memperoleh koefisien determinasi sebesar 51,6% yang menandakan bahwa kinerja pegawai 51,6% dipengaruhi oleh lingkungan kerja, pelatihan, dan K3.
2	(Muhammad Ryansyah, Muhammad Said, 2024)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Transportasi Global Mandiri Palembang	Pelatihan (X_3), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) sebagai variabel <i>independen</i>, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel <i>dependen</i>.	Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Transportasi Global Mandiri, yaitu variabel pelatihan memperoleh hasil $t_{hitung} = 0,470$ dengan $t_{sig} 0,00 < 0,05$ dan variabel motivasi sebesar $t_{hitung} = 0,193$ dengan $t_{sig} 0,012 < 0,05$. Selanjutnya, variabel keselamatan dan

				kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar t_{hitung} 0,087 dan t signifikansi $0,105 > 0,05$. Hal ini dikarenakan karyawan PT Transportasi Global Mandiri Palembang rata-rata berusia di bawah 30 tahun dan merasa bahwa dirinya masih muda dan sehat sehingga kurang kesadaran mengenai menjaga keselamatan dan kesehatan kerja dan hanya fokus pada pekerjaan. Secara simultan antara pelatihan, motivasi, K3 terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara bersama-sama dalam PT Transportasi Global Mandiri Palembang sebesar t sig $0,00 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar 71,621.
--	--	--	--	---

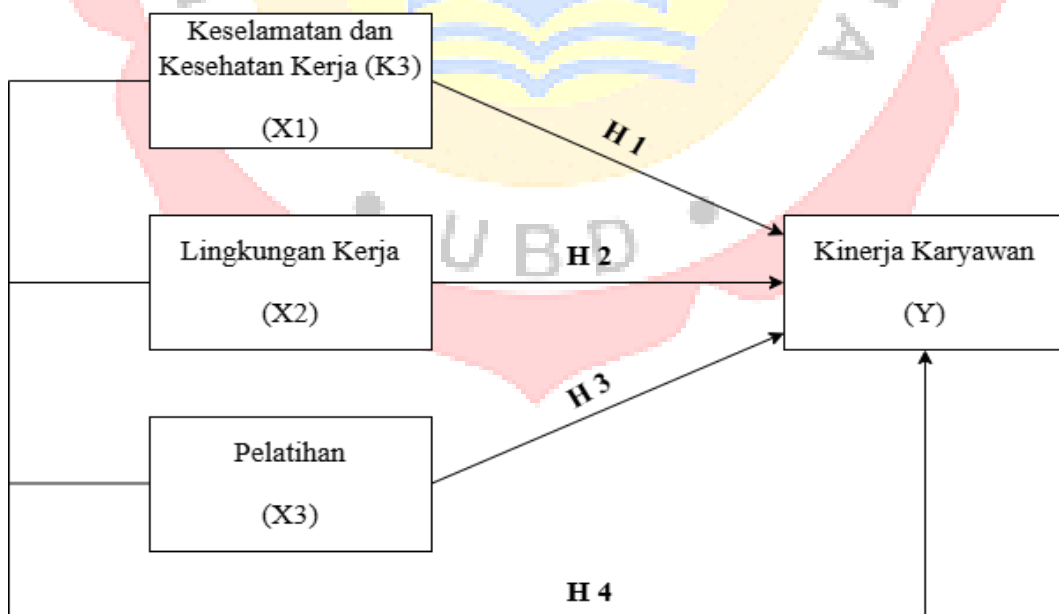
3	(Sugandha, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Keong Nusantara Abadi)	Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel <i>independen</i> , dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel <i>dependen</i> .	Berdasarkan hasil analisa, diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar $t_{hitung} 11,004 > t_{tabel} 1,966$ terhadap kinerja karyawan dan $t_{sig} \text{ sebesar } 0,00 < 0,05$. Dan variabel stress kerja berpengaruh secara positif sebesar $t_{hitung} 4,398 > t_{tabel} 1,966$ terhadap kinerja karyawan dan $t_{signifikansi} \text{ sebesar } 0,00 < 0,05$. Maka diperoleh hasil yaitu variabel lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar $F_{hitung} 252,007 >$
---	------------------	--	---	---

				3,09 F_{tabel} dan $t \text{ sig } 0,00 < 0,05$.
4	(Wahyunin gsih & Kirono, 2023)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel <i>independen</i> , dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel <i>dependen</i> .	Berdasarkan penelitian ini, menunjukkan bahwa K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar $t_{\text{hitung}} 0,306 < t_{\text{tabel}} 1,678$ dan $t \text{ sig } 0,765 > 0,05$. Kemudian, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $t_{\text{hitung}} 1,426 < t_{\text{tabel}} 1,678$ dan $t \text{ sig } 0,161 > 0,05$, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $t_{\text{hitung}} 2,306 > t_{\text{tabel}} 1,678$ dan $t \text{ sig } 0,026 < 0,05$. Selanjutnya, kinerja karyawan memengaruhi variabel K3, motivasi kerja, lingkungan kerja sebesar nilai F_{hitung}

				4,236 > F_{tabel} 3,200 secara simultan.
5	(Arjo Harianto, M. Aminudin Hadi, Indra Firdiansyah, 2024)	Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Pelatihan dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Alam Persada di Karimun	Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_3) sebagai variabel <i>independen</i> , dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel <i>dependen</i> .	Berdasarkan hasil analisis, kesehatan kerja berpengaruh positif dan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 3,808 > t_{\text{tabel}} 1,997$ terhadap kinerja karyawan. Variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan yaitu $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 3,099 > t_{\text{tabel}} 1,997$ terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai t sig $0,00 < 0,05$ dan hasil $t_{\text{hitung}} 5,894 > t_{\text{tabel}} 1,997$. Dan, kerja tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar t sig

			0,04 < 0,05 dan hasil $t_{hitung} 2,045 > t_{tabel} 1,997$. Kesehatan kerja, keselamatan kerja, pelatihan, dan kerja tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bukit Alam Persada di Karimun sebesar $F_{hitung} 24,822 > F_{tabel} 2,53$ dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$.
--	--	--	---

C. Kerangka Pemikiran



Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Hasil Observasi

H_1 = Adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

H_2 = Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_3 = Adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

H_4 = Adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

D. Perumusan Hipotesa

Berdasarkan pada kerangka penelitian diatas maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis yaitu sebagai berikut :

- 1) H_1 = Diduga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yaitu dalam penelitian dahulu dengan judul Pengaruh Pengetahuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konstruksi pada PT Usaha Karya Buana Kota Kupang (Lisnahan et al., 2022) mengatakan dalam penelitiannya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, yaitu dalam hal produktivitas, efisiensi kerja, dan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki pengetahuan di

tempat kerja lebih cenderung mengetahui resiko yang akan terjadi apabila tidak memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat ditingkatkan dengan cara perusahaan memberikan sosialisasi khusus mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan adanya keinginan dari dalam diri karyawan untuk selalu memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

Pada penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang BSD (Qurbani et al., 2018), menunjukkan hasil yang positif antara K3 terhadap kinerja karyawan. Kontribusi antara variabel K3 terhadap kinerja karyawan yang didapatkan yaitu sebesar 21,33%, dengan hasil yang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

- 2) H_2 = Diduga lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dari beberapa penelitian terdahulu yaitu dalam jurnal yang berjudul Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja, Dukungan Manajemen, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Proyek Konstruksi: Studi Kasus di Perusahaan Konstruksi PT PP (Persero) Tbk. (Aswarini, 2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja berperan secara positif dan signifikan baik dalam fisik dan non-fisik terhadap kinerja karyawan,

seperti lokasi proyek, tata letak, tempat kerja, kebisingan, dan fasilitas kerja memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Dalam proyek konstruksi, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan untuk bekerja lebih efisien dan dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan.

Pada penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bakti Putra Meratus (Maisarah & Sumarni, 2021), menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 58,8%. Lingkungan kerja fisik dapat berpengaruh yaitu dalam ketersediaan peralatan yang memadai dan layak pakai dapat meningkatkan efektivitas kerja, lalu adanya pengelolaan kebisingan dengan alat peredam suara membantu mencegah gangguan dan meningkatkan kenyamanan kerja, dan fasilitas yang lengkap mendukung efisiensi kerja karyawan.

- 3) H_3 = Diduga pelatihan (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan, dari beberapa penelitian terdahulu, yaitu dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta (Kurniatama & Waryanto, 2022), mengatakan bahwa pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama peningkatan dalam efisiensi dan produktivitas karyawan.

- 4) H_4 = Diduga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1), lingkungan kerja (X2), dan pelatihan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari jurnal penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo (Wulandari et al., 2023) mengatakan dalam penelitiannya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh secara parsial signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai. Lalu, ada pengaruh secara parsial signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas. Dan variabel lingkungan kerja, pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yang dimana mengatakan tentang cara mengumpulkan data, mengolah data, dan menganalisis data untuk menguji dan membuktikan data dalam mencapai suatu tujuan penelitian.

Menurut Sugiyono (2019) dikutip dalam (Juniantan, 2023) mengatakan bahwa:

“Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

“Penelitian deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menentukan nilai suatu variabel *independent*, baik satu variabel maupun lebih, dengan cara menyajikan data yang telah dikumpulkan tanpa melakukan perbandingan atau menghubungkannya dengan variabel lain.”

B. Objek Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian pada perusahaan kontraktor PT Tan Berjaya Lestari yang beralamat di Ruko Ebony No. 17, Taman Royal, Kota Tangerang, Banten.

1. Sejarah Perusahaan

PT Tan Berjaya Lestari merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi, yang berdiri sejak 19 Juli 2013 didirikan oleh Rianto Tan. Perusahaan ini khususnya bekerja dalam bidang pembangunan infrastruktur dan proyek komersial skala besar, dapat merental atau menyewa alat berat kepada customer, serta bekerja sama dan berkolaborasi dengan berbagai perusahaan properti dan perusahaan real estate seperti PT Paramount Enterprise, PT Jaya Real Property, PT Summarecon Agung Tbk., dan lain sebagainya.

Pekerjaan yang dilakukan yaitu berupa infrastruktur jalan seperti pengurukan tanah, *cut and fill* tanah, pembuatan dan perbaikan saluran jalan air, grading tanah, perbaikan jalan, rehabilitas gedung, dll.

Pada mulanya, perusahaan ini hanya memiliki kurang lebih 5 alat berat dan mobil muatan besar. Lalu, seiring berjalannya tahun dan memiliki proyek yang sudah banyak, perusahaan menambahkan armada kendaraannya, yaitu dengan memiliki alat berat berupa *excavator*, *excavator long arm*, *bulldozer*, *wheel loader*, grader, wales, vibro, dan memiliki mobil muatan besar seperti trailer, *dump truck*, dan mobil muatan kecil yaitu truk engkel, truk *pick up*, truk tangki air dan solar.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Visi yang ingin dicapai oleh PT Tan Berjaya Lestari, yaitu:

Menjadi perusahaan kontraktor yang terpercaya dan dikenal memiliki integritas tinggi, selalu berinovasi, menjaga keamanan dan memusatkan terhadap kepuasan pelanggan.

b. Misi

Misi yang dijalani dalam mengembangkan perusahaan untuk mencapai visi tersebut, yaitu:

1. Dengan mengutamakan kualitas, keamanan, keberlanjutan terhadap lingkungan sekitar.
2. Dengan memiliki budaya kerja yang inklusif, dimana setiap individu dihargai dan diinspirasi untuk berinovasi.
3. Dengan memiliki etika kerja yang tinggi, dan sikap proaktif dalam menghadapi tantangan.

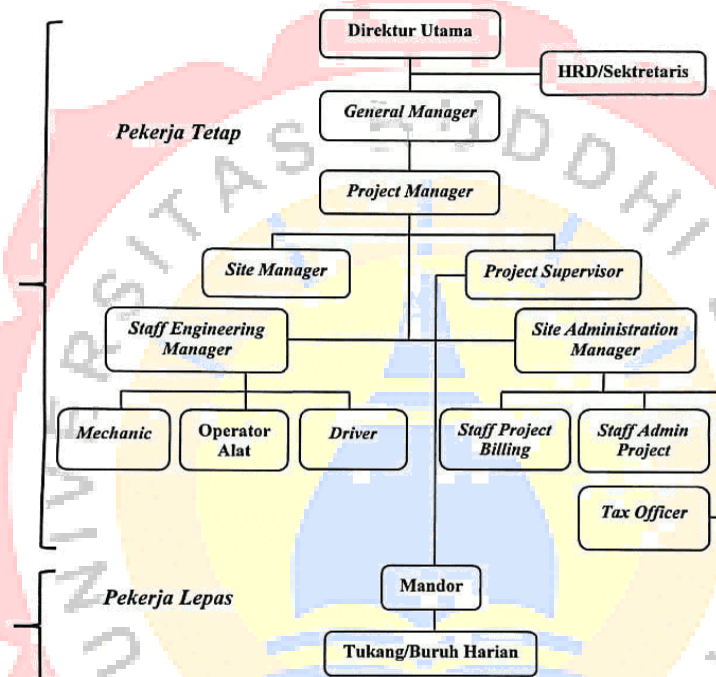
3. Struktur Organisasi



PT. TAN BERJAYA LESTARI

GENERAL CONTRACTOR • SUPPLIER • HEAVY EQUIPMENT RENTAL

STRUKTUR ORGANISASI PT TAN BERJAYA LESTARI



Mengetahui,



PT. TAN BERJAYA LESTARI
GENERAL CONTRACTOR and SUPPLIER

Rianto
Direktur

Ruko Ebony 17 Taman Royal No. 17 Tanah Tinggi, Tangerang Telp. / Fax. (021) 5520012
E-mail : tanberjaya2606@gmail.com

Gambar III.1 Struktur Organisasi

Sumber : Hasil Observasi

4. Uraian Tugas

a. Direktur Utama

- 1) Mengorganisasi visi dan misi perusahaan secara menyeluruh.
- 2) Merancang strategi guna mendorong pertumbuhan dan perkembangan bisnis.
- 3) Menetapkan seseorang sebagai pemimpin divisi serta bertanggung jawab dalam mengawasi pekerjaannya.
- 4) Mengevaluasi pencapaian dan kinerja perusahaan.
- 5) Menyelenggarakan serta memimpin pertemuan secara rutin dengan para manajer perusahaan.

b. HRD & Sekretaris

Dalam perusahaan ini HRD dan sekretaris dijadikan menjadi satu posisi. Tugas dan wewenang yang diberikan yaitu :

- 1) Merekrut dan seleksi karyawan baru.
- 2) Mengelola dan memberikan kompensasi serta benefit kepada karyawan.
- 3) Melakukan *career planning* terhadap karyawan.
- 4) Mendukung dan membuat perencanaan program pengembangan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.
- 5) Mengadakan evaluasi untuk menilai kinerja karyawan dan nantinya dapat melakukan perbaikan.

- 6) Menjawab telepon, menyambut dan membantu klien dengan ramah.
- 7) Memproses dokumen menggunakan microsoft word atau excel.
- 8) Mengatur rapat dan agenda untuk atasan maupun anggota tim di dalam maupun di luar kantor.
- 9) Mengatur dan mendistribusikan pesan dari atasan ke rekan kerja maupun sebaliknya.

c. General Manager

- 1) Mengelola operasional harian perusahaan.
- 2) Dapat membuat keputusan yang strategis untuk pertumbuhan bisnis.
- 3) Memonitoring kinerja seluruh perusahaan dan setiap divisi.
- 4) Memastikan bahwa target perusahaan tercapai bagi segi keuangan maupun operasional.

d. Project Manager

- 1) Merencanakan proyek agar sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 2) Memastikan setiap proses pelaksanaan proyek berjalan dengan baik.
- 3) Mengelola anggaran proyek sesuai dengan kebutuhan aktual.
- 4) Melakukan pelaksanaan dan membuat timeline sehingga dapat melihat kemajuan yang sudah dikerjakan.

- 5) Melakukan pemantauan dan menganalisis kemajuan setiap prosesnya.
- 6) Membuat rencana cadangan dalam suatu proyek.

e. *Site Manager*

- 1) Mengawasi proyek dan memastikan proyek berjalan dengan lancar di lapangan.
- 2) Memeriksa dan menyiapkan laporan situs, desain, gambar.
- 3) Menjaga prosedur kontrol kualitas.
- 4) Memastikan keamanan konstruksi dan lokasi.

f. *Project Supervisor*

- 1) Memahami desain proyek konstruksi yang dikerjakan.
- 2) Mengkoordinasi semua tugas dan kegiatan staff/pekerja di bawahnya agar tepat sesuai rencana proyek.
- 3) Memimpin pelaksanaan tugas lapangan agar sesuai dengan mutu, biaya, dan waktu pengerjaan sesuai dengan desain kerja.
- 4) Membuat program kerja agar bisa mengarahkan pekerjaan setiap harinya.
- 5) Mengevaluasi dan pembuatan laporan sesuai dengan kondisi dan progress di lapangan.

g. *Staff Engineering*

- 1) Menggunakan pengetahuan teknis untuk dapat merancang proyek.

- 2) Mampu menggunakan alat-alat, sistem di bidang konstruksi.
- 3) Menetapkan jadwal, tenggat waktu untuk mencapai target proyek.
- 4) Memeriksa hambatan yang muncul dan dapat menyelesaikan permasalahan tersebut.
- 5) Dalam staff engineering yaitu terdapat profesi-profesi yang dibutuhkan dalam perusahaan konstruksi, yaitu :
 - a. *Mechanic*, yaitu seseorang yang ahli dalam mengerjakan mesin-mesin, dan bertugas melakukan pengecekan menyeluruh, merawat mesin, memperbaiki mesin jika terjadi kerusakan.
 - b. Operator Alat, yaitu seseorang yang mengoperasikan dan mengendalikan alat atau mesin berat, seperti *excavator*, *doser*, *grader*, *forklift*, *wales*, dan alat besar lainnya. Dengan mengoperasikannya sesuai prosedur dan standar keselamatan kerja serta mampu menjaga pemeliharaan dan perawatan alat berat.
 - c. *Driver*, yaitu seseorang yang bertugas mengangkut barang, seperti bahan-bahan material untuk dikirim ke tempat proyek bekerja. Bertanggung jawab dalam pemeriksaan dan perawatan secara rutin untuk mencegah terjadinya hal yang tidak diinginkan.

h. Site Administration Manager

- 1) Memastikan seluruh kegiatan dalam perusahaan berjalan sesuai kebijakan yang berlaku.
- 2) Membantu proses rekrutmen dan pelatihan staff.
- 3) Menyusun anggaran perusahaan.
- 4) Menjaga ketersediaan inventori dan fasilitas perusahaan.
- 5) Mengatur payroll karyawan.

i. Staff Project Billing

- 1) Memproses pembayaran *customer*, yaitu dari mengolah data pembayaran, membuat dan mengirimkan tagihan kepada *customer*, memastikan pembayaran dilakukan tepat waktu dan sesuai tagihan.
- 2) Mengoordinasikan dengan pihak terkait, baik internal maupun eksternal terkait dengan aktivitas keuangan perusahaan.
- 3) Memeriksa dan memantau status akun dan saldo perusahaan.
- 4) Menerima dan menyortir pembayaran masuk dengan memperhatikan kredibilitas.

j. Staff Administration Project

- 1) Membuat laporan harian, mingguan, dan bulanan.
- 2) Melakukan proses *data entry*.
- 3) Mengurus dokumen dan surat mengenai proyek, yaitu surat kontrak, berita acara, rencana anggaran biaya, SPK (Surat Perintah Kerja).

- 4) Mengarsipkan dokumen terkait kegiatan proyek.
- 5) Mengoordinasikan dengan tim internal di lapangan maupun *office*, juga klien.
- 6) Memantau jadwal proyek agar memastikan proyek sesuai dengan rencana.
- 7) Mengontrol penggunaan inventaris dan mengecek biaya operasional proyek.

k. Tax Officer

- 1) Membuat perencanaan pajak (*tax planning*), agar dapat menyiapkan uang sejumlah besaran pajak dan untuk menyelamatkan perusahaan dari keterlambatan pembayaran dan terhindar dari denda atau sanksi pajak.
- 2) Menghitung pajak yang harus dibayar perusahaan pada periode tertentu.
- 3) Melapor dan melakukan pembayaran pajak secara tepat waktu.
- 4) Membuat laporan keuangan komersial dan fiskal. Laporan komersial adalah laporan keuangan yang disusun berdasarkan prinsip akuntansi, sedangkan laporan fiskal adalah laporan yang dibuat berdasarkan peraturan perpajakan seperti PPN, PPh, dsb.
- 5) Mencatat data transaksi perusahaan, untuk melakukan pelacakan terhadap keuangan yang dikenakan pajak.

l. Mandor

- 1) Orang yang memimpin buruh-buruh lepas.
- 2) Memastikan proyek berjalan lancar sesuai dengan rencana dan anggaran yang ditentukan.
- 3) Mengawasi secara ketat pada bagian tertentu dari pekerjaan.

m. Tukang/Buruh Harian

- 1) Dapat dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan di hari tertentu.
- 2) Tidak terikat kontrak jabatan dengan perusahaan.
- 3) Mematuhi standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku di perusahaan.

C. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan jenis dan sumber datanya, penelitian ini menggunakan dua jenis dan sumber data yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) dikutip dalam (Suwarsa, 2021) mengatakan bahwa:

“Data primer merupakan informasi yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber data utama.”

Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Tan Berjaya Lestari

untuk mengumpulkan pendapat responden mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan kontraktor PT Tan Berjaya Lestari. Dan juga diperoleh secara langsung melalui kegiatan observasi pada PT Tan Berjaya Lestari dan wawancara kepada beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) dikutip dalam (Suwarsa, 2021) mengatakan bahwa:

“Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh melalui cara tidak langsung dari referensi buku-buku, dan sumber lainnya yang relevan bagi pengumpulan data dalam meneliti masalah atau variabel yang dikaji.”

Pada sumber data sekunder ini, peneliti mendapatkannya melalui buku-buku, jurnal, atau sumber-sumber yang sudah ada dan valid.

D. Populasi dan Sample

1. Populasi

Menurut Arikunto dalam (Gloria Sihombing & Kusnawan, 2022), mengatakan bahwa:

“Populasi merupakan keseluruhan objek pada penelitian.”

Menurut (Sugiyono, 2021) mengatakan bahwa:

“Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek dengan karakteristik dan jumlah tertentu yang dijadikan fokus penelitian untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya.”

Dalam penelitian ini memiliki populasi yaitu seluruh karyawan PT Tan Berjaya Lestari yaitu sebanyak 120 orang karyawan yang tidak termasuk Direktur Utama dan peneliti.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2021) dalam (Gloria Sihombing & Kusnawan, 2022), mengatakan bahwa:

“Sampel merupakan bagian dari ukuran dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang dapat diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).”

Menurut (Sugiyono, 2021) ukuran sampel yang layak untuk melakukan penelitian yaitu berkisar antara 30 hingga 500 responden. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan metode *sampling* jenuh, yaitu sebanyak 120 orang yang merupakan total seluruh karyawan/pekerja di PT Tan Berjaya Lestari.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memanfaatkan data primer dan sekunder yang dikumpulkan oleh penulis, maka itu penulis menerapkan teknik pengumpulan data yang tepat, yaitu sebagai berikut :

1) Wawancara

Wawancara seputar pertanyaan dan jawaban yang diutarakan antara penulis dengan narasumber untuk berbagi informasi dengan penulis mengenai subjek atau variabel yang diteliti.

2) Kuesioner

Penulis mengumpulkan data dengan membuat daftar pernyataan atau pertanyaan yang ditampilkan untuk mendapatkan informasi dari responden.

3) Observasi

Penulis dapat mengumpulkan data dengan mengamati secara langsung bagaimana aktivitas yang terjadi di PT Tan Berjaya Lestari yang berhubungan dengan penelitian.

4) Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data dengan mencari dan memperoleh informasi dengan membaca literatur atau sumber-sumber seperti buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan penelitian tersebut.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang berisikan pernyataan terkait masing-masing variabel penelitian, yang kemudian disebarakan kepada karyawan PT Tan Berjaya Lestari guna memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini. Dan dengan pengamatan secara langsung (observasi) pada aktivitas dan lingkungan di PT Tan Berjaya Lestari.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III.1

OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN

NO	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SKALA
1.	Keselamatan dan	Perlindungan	1. Jaminan Kesehatan	1. Saya mendapatkan jaminan kesehatan baik di	Ordinal

NO	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SKALA
	Kesehatan Kerja (K3) (X1)	Karyawan		masa jam kerja ataupun di luar jam kerja. 2. Saya mendapatkan biaya pengobatan akibat kecelakaan kerja.	
		Keselamatan Karyawan	2. Pemeriksaan alat kerja	3. Peralatan kerja selalu diperiksa secara rutin untuk memastikan kelayakan penggunaannya. 4. Saya selalu memakai alat pelindung diri (APD) yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	
		Efisiensi Kerja	3. Fasilitas kerja	5. Perusahaan menyediakan fasilitas kerja seperti ruang istirahat, tempat makan, dan toilet yang memadai. 6. Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan, seperti kotak P3K atau klinik di tempat kerja.	
			4. Petunjuk kerja	7. Saya sangat mudah memahami petunjuk kerja yang diberikan oleh perusahaan. 8. Perusahaan menyediakan panduan kerja untuk mengurangi risiko kecelakaan di tempat kerja.	
			5. Tepat dan cepat menanggapi keluhan karyawan	9. Perusahaan pasti menanggapi dengan cepat jika ada keluhan terkait keselamatan kerja. 10. Perusahaan selalu memberikan solusi terhadap permasalahan keselamatan kerja yang dilaporkan oleh karyawan.	

NO	VARIABEL	SUB VARIA BEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SKALA
Sumber: “Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Logistik PT Indola Karya Perkasa, Tangerang” (Septami, 2021). Dan “Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM” (Suparyadi, 2015)					
2.	Lingkunga n Kerja (X2)	Lingku ngan Kerja Fisik	1. Ketersedi aan peralatan	1. Saya selalu mendapatkan peralatan kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan. 2. Saya selalu mudah mendapatkan alat pelindung diri seperti sepatu safety, topi pelindung, dsb. untuk mengurangi dampak kecelakaan kerja di tempat kerja.	Ordinal
			2. Tempat kerja yang bersih dan tertata	3. Area kerja di kantor dan proyek selalu bersih dan tertata dengan rapi. 4. Ketersediaan fasilitas kebersihan di tempat kerja saya sudah memadai.	
			3. Akses jangkauan tempat kerja	5. Lokasi kerja tidak menyulitkan karena mudah dijangkau dan diakses. 6. Perusahaan menyediakan sarana transportasi untuk memudahkan saya mencapai lokasi kerja.	
		Lingku ngan Kerja Non Fisik	4. <i>Support system</i> dan bimbingan dari atasan	7. Atasan selalu memberikan bimbingan terkait pelaksanaan tugas yang diberikan. 8. Saya merasa didukung oleh atasan saat menghadapi masalah di tempat kerja.	

NO	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SKALA
			5. Tanggung jawab	9. Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. 10. Perusahaan menilai tanggung jawab saya berdasarkan hasil kerja yang diperoleh.	
Sumber : Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Ghozali, 2019).					
3.	Pelatihan (X3)	Instruktur	1. Menguasai materi	1. Saya dapat memahami penjelasan yang diajarkan oleh pembimbing/pelatih. 2. Materi pelatihan yang diberikan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal
		Metode	2. Metode pelatihan	3. Metode pelatihan yang digunakan memudahkan saya dalam memahami informasi yang diberikan. 4. Teknik pengajaran yang interaktif (komunikasi dua arah) sangat efektif membantu peserta belajar.	
		Materi	3. Materi pelatihan	5. Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan relevan dengan permasalahan yang dihadapi di pekerjaan. 6. Informasi dalam pelatihan diberikan secara rinci dan terstruktur untuk memudahkan pembelajaran.	
		Sarana dan Fasilitas	4. Sarana dan fasilitas	7. Perusahaan menyediakan fasilitas pelatihan yang memadai untuk mendukung kenyamanan belajar.	

NO	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SKALA
				8. Sarana teknologi yang digunakan dalam pelatihan mempermudah pemahaman atas materi yang diberikan.	
		Tujuan pelatihan	5. Paham etika kerja yang dijalankan dan motivasi	9. Pelatihan menanamkan nilai-nilai tentang etika kerja yang harus dijalankan di tempat kerja. 10. Pelatihan meningkatkan motivasi saya untuk mematuhi aturan keselamatan kerja di tempat kerja.	
Sumber : Gary Dessler dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Sentot Imam Wahjono, 2015)					
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	1. Sesuai standar perusahaan	1. Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan. 2. Hasil kerja saya secara konsisten memenuhi atau dapat melampaui standar perusahaan.	Ordinal
			2. Kualitas penyelesaian tugas	3. Kualitas hasil kerja saya sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. 4. Saya selalu bekerja dengan cermat dan memastikan hasil pekerjaan bebas dari kesalahan.	
		Kuantitas kerja	3. Kuantitas penyelesaian tugas	5. Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan oleh atasan.	

NO	VARIABEL	SUB VARIA BEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SKALA
				6. Saya mampu menangani beban kerja yang diberikan tanpa menurunkan hasil kerja.	
		Tanggu ng jawab	4. Tidak menyalahgu nakan otoritas	7. Saya tidak pernah memanipulasi data terkait hasil pekerjaan yang telah dikerjakan. 8. Saya selalu menggunakan wewenang yang dimiliki sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	
			5. Meneri ma kritik dan saran	9. Saya selalu menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan atasan. 10. Saya selalu terbuka terhadap kritik yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja.	

Sumber : “Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Prospek Indonesia” (Jasmine & Hernawan, 2023). Dan buku “Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi” (Chaerudin, Ali. Hartaningtyas R, 2020).

Sumber : Hasil Observasi Penulis

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut (Santosa & Prayoga, 2021), mengatakan bahwa:

“Uji validitas dilakukan untuk menilai apakah instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data benar-benar valid atau tidak. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan informasi yang benar-benar sesuai dengan apa yang ingin diukur.”

Menurut Ghazali (2021) dikutip dalam (Loindong et al., 2023) mengatakan bahwa:

“Uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner valid atau tidak dengan menggunakan uji dua sisi yaitu r hitung dan r tabel dengan taraf signifikansi 0,05.”

Untuk memastikan keabsahan data dalam penelitian kuantitatif, dapat dilakukan melalui validasi internal, validasi eksternal, reliabilitas, dan objektivitas. Rumus yang digunakan untuk mengukur uji validitas yaitu :

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi (validitas)

Xi : Skor pada subjek item

Yi : Skor total subjek

$XiYi$: Skor item dikalikan skor total

n : Banyaknya sampel

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Santosa & Prayoga, 2021), mengatakan bahwa:

“Reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur keandalan sebuah kuesioner sebagai indikator suatu variabel. Suatu kuesioner dianggap reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan tetap konsisten dari waktu ke waktu.”

Menurut Ghazali (2021) dikutip dalam (Loindong et al., 2023) mengatakan bahwa:

“Uji reliabilitas merupakan suatu metode untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dalam variabel penelitian. Dalam penelitian ini, reliabilitas masing-masing variabel diuji menggunakan metode statistik *Cronbach's Alpha* (α).”

Mengenai keputusan uji reliabilitas yaitu, sebagai berikut :

- 1) Apabila *Cronbach's Alpha* > tarif signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner dinyatakan terdapat reliabel.
- 2) Apabila *Cronbach's Alpha* < tarif signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel III.2 Tingkat Reliabilitas

Reliabilitas	Kriteria
0,00 - 0,20	Sangat tidak reliabel
0,21 - 0,40	Tidak reliabel
0,41 - 0,60	Cukup reliabel
0,61 - 0,80	Reliabel
0,81 - 1,00	Sangat reliabel

Sumber : (Sugiyono, 2014)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021) dikutip dalam (Loindong et al., 2023), uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah dalam

model regresi, variabel residual atau gangguan berdistribusi normal. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror (e) yang terdistribusi normal. Jika suatu variabel tidak terdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik dapat mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat diuji dengan menggunakan Grafik P-Plot untuk menilai apakah data memiliki distribusi yang sesuai (Santosa & Prayoga, 2021).

Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS yaitu dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) $\text{Sig} > 0,05$, maka distribusi model regresi menyebar normal.
- 2) $\text{Sig} < 0,05$, maka distribusi model regresi menyebar dengan tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut (Santosa & Prayoga, 2021), mengatakan bahwa:

“Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami korelasi antar variabel independen.”

Multikolinieritas dapat diidentifikasi dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika, nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021) dikutip dalam (Loindong et al., 2023), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan atau perubahan varian pada variabel yang diamati.

Menurut (Santosa & Prayoga, 2021), mengatakan bahwa:

“Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidakhomogenan varian dari residual antara satu observasi dengan observasi lainnya.”

Cara mengetahui apakah ada indikasi heteroskedastisitas pada model regresi yakni dengan mengamati grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai variabel X) dengan SRESID (nilai variabel Y). Acuan pengambilan keputusan agar dapat melakukan uji heteroskedastisitas, yakni:

- 1) Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur berupa gelombang, melebar, lalu menyempit, maka hal tersebut mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.
- 2) Apabila tidak terdapat pola yang jelas atau teratur, serta titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah metode *statistic* yang umum digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen

(X) dengan variabel dependen (Y). Rumus persamaan analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Nilai taksiran variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β_1 - β_2 = Koefisien arah regresi yang mengatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X

X_1 = Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

X_2 = Variabel Lingkungan Kerja

X_3 = Variabel Pelatihan

e. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengidentifikasi relasi antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan, guna memahami sejauh mana keterkaitan antara variabel-variabel tersebut dalam suatu model penelitian. Menurut (Santosa & Prayoga, 2021), analisis korelasi berganda merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel Y dengan variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan.

Rumus korelasi berganda menurut Hasan dalam (Juniantan, 2023) yaitu :

$$R_{yx1x2} = \frac{\sqrt{(ryx1)^2 + (ryx2)^2 - 2(ryx1)(ryx2)(ryx1x2)}}{1 - (ryx1x2)^2}$$

Keterangan:

ryx_{1x2} = Koefisien korelasi linier berganda 3 variabel

ryx_1 = Koefisien korelasi variabel Y dan X1

ryx_2 = Koefisien korelasi variabel Y dan X2

rx_{1x2} = Koefisien korelasi variabel X1 dan X2

f. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan sekumpulan metode yang digunakan untuk mengukur tingkat hubungan (korelasi) antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dua variabel dianggap memiliki korelasi apabila perubahan pada salah satu variabel diikuti oleh perubahan pada variabel lainnya, baik dalam arah yang sama maupun berlawanan. Untuk menentukan kekuatan hubungan korelasi antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), diperlukan dua kriteria pengujian, yaitu: meninjau nilai signifikasi *F 2Change* (Sig. *F Change*) dan nilai koefisien korelasi *Pearson* (R).

Dasar dalam pengambilan keputusan pada signifikasi *F Change* yaitu apabila nilai sig. *F Change* lebih kecil dari 0,05, maka terdapat korelasi, dan apabila nilai sig. *F Change* lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat korelasi. Dasar dalam pengambilan keputusan dengan melihat nilai *pearson correlation* (R) yang dapat diketahui, sebagai berikut:

Tabel III.3 Pearson Correlation Pengujian Koefisien Korelasi

Nilai Korelasi	Keterangan
0	Tidak Ada Korelasi
0,00-0,199	Korelasi Sangat Rendah
0,20-0,399	Korelasi Rendah
0,40-0,599	Korelasi Sedang
0,60-0,799	Korelasi Kuat
0,80-1,000	Korelasi Sangat Kuat

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi adalah salah satu indikator sederhana yang umum digunakan untuk menilai kualitas suatu persamaan regresi dalam (Juniantan, 2023). Menurut (Santosa & Prayoga, 2021), koefisien determinasi digunakan untuk menilai kesesuaian suatu model dan dihitung guna mengetahui sejauh mana kontribusi variabel X (keselamatan & kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan) secara simultan mempengaruhi variabel Y (kinerja kerja). Menurut Imam & Ghozali (2018) dalam jurnal (Nurfitriani & Kusnawan, 2024), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu model dapat mengatakan variasi dalam variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi mengindikasikan sejauh mana variabel independen mampu mengatakan variasi dalam variabel dependen. Semakin tinggi nilainya, semakin besar proporsi variasi variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X). Sebaliknya, jika semakin rendah nilainya, maka semakin kecil kontribusi variabel independen dalam mengatakan variasi variabel dependen.

$$R^2 = \frac{(ryx_2)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Berikut merupakan kriteria dalam analisis koefisien determinasi, antara lain:

- a. Apabila R mendekati 0, maka pengaruh variabel bebas pada variabel terikat dikatakan lemah.
- b. Apabila R mendekati 1, maka pengaruh variabel bebas pada variabel terikat dikatakan kuat.

b. Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2019) dalam (Juniantan, 2023) mengatakan bahwa uji t bertujuan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Menurut (Santosa & Prayoga, 2021), mengatakan bahwa uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing

variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Hubungan koefisien dalam model dapat dianalisis menggunakan uji T. Adapun rumus yang digunakan dalam penelitian ini untuk uji T menurut (Santosa & Prayoga, 2021) adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = Pengujian hipotesis
 r = Koefisien korelasi
 r² = Koefisien determinasi
 2n = Jumlah responden

c. Uji F (Uji Secara Simultan)

Menurut Sugiyono (2019) dalam (Juniantan, 2023) uji F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Proses dalam pengujian hipotesis menggunakan uji F meliputi tahapan berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.