

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan, 2019).

Suatu organisasi yang memiliki pegawai dengan kinerja yang rendah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Masharyono, 2015). Kinerja sering kali membuat dampak pada produktivitas pegawai secara langsung dan tidak langsung. Mempertahankan kinerja karyawan untuk tetap pada tingkat yang tinggi merupakan salah satu tugas yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika seorang pegawai menciptakan peran dan kemampuan yang bagus, maka dampak terhadap kinerja karyawan tersebut akan meningkat (Erdogan & Celik, 2016). Sehingga salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim, atau organisasi terletak pada produktivitas suatu perusahaan (Masharyono, dan Sumiyati, 2016). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2004). Kinerja yang baik sangat diharapkan bagi setiap perusahaan karena kinerja merupakan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang diharapkan dengan kaitannya dengan

pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang (Indriasari,2008). Kinerja karyawan yang tinggi dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja dan kemampuan kantor, karena kinerja kantor merupakan sinergi dari seluruh pegawai/karyawan dan kinerja seluruh tim unit kantor (Dannanegara, 2013). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja yang secara rutin dan dilaksanakan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2003:52) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Demikian pula Rachmawati (2008:110), mengemukakan pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Untuk mengungkap adanya keterkaitan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh Hasibuan (2012:69) bahwa pengembangan karyawan melalui pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan agar kinerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Rivai (2010:82) bahwa manfaat pelatihan untuk perusahaan salah satunya

adalah membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja. Serta membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, kinerja dan kualitas kerja.

Hal ini dibuktikan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Makian (2016). Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan pelatihan yang tepat karyawan akan memiliki kinerja yang baik di perusahaan. Sependapat dengan penelitian Widhayu (2013) diperoleh pelatihan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain faktor pelatihan kerja karyawan terdapat juga faktor lain yaitu keselamatan dan kesehatan kerja karyawan saat bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi salah satu prioritas yang utama bagi perusahaan untuk melindungi pekerja dan bahaya yang menimpa. Tenaga kerja yang sehat merupakan faktor penentu yang vital bagi pertumbuhan suatu perusahaan. Kinerja tenaga kerja akan menurun apabila tenaga kerja tersebut terganggu kesehatannya (Kurniawati, 2013:3).

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan menerapkan teknologi pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja, kesehatan yang tinggi. Disamping itu keselamatan dan kesehatan kerja dapat diharapkan untuk menciptakan kenyamanan kerja dan keselamatan kerja yang tinggi. Jadi, unsur yang ada dalam kesehatan dan keselamatan kerja tidak terpaku pada faktor fisik, tetapi juga mental, emosional dan psikologi. Apabila karyawan kurang mengerti akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, karyawan kurang berhati-hati

dalam bekerja sehingga bisa terjadi kecelakaan kerja dan hal tersebut akan menurunkan kinerja karyawan (Abidin, 2004).

Menurut Mangkunegara (2002:163) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran (Mondy dan Noe, 2005 : 360) .Kesehatan kerja adalah menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan fakta-fakta dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik (Mangkunegara, 2010: 261).

Menurut Mangkunegara (2010) program kesehatan yang baik akan menguntungkan para pekerja secara materil, karena mereka akan lebih jarang mangkir dan dapat bekerja dalam lingkungan yang lebih nyaman, sehingga secara keseluruhan mereka akan mampu bekerja lebih lama, dengan kata lain para pekerja akan dapat bekerja secara lebih produktif . Pekerja yang kesejahteraannya buruk tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula. Kondisi

tersebut menjadikan pencegahan penyakit akibat kerja dilakukan melalui pendekatan pekerja, pengusaha dan pengaturan oleh pemerintah tentang norma-norma keselamatan dan kesehatan kerja, seperti norma pengamanan kerja, norma memperlancar pekerjaan bongkar muat dan penyimpanan barang, norma pencegahan aliran listrik dan sebagainya sehingga mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja para karyawan. (Bartos, 2001:150).

Hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan hasil penelitian dari Kartikasari (2017) keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruhnya sifatnya positif yang berarti bahwa peningkatan program-program keselamatan kerja maupun kesehatan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Sependapat dengan penelitian Yudiara dan Widnyani (2019) menemukan bahwa Penerapan K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hasil tersebut juga menunjukkan bahwa semakin baik Penerapan K3 maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) Gianyar merupakan salah satu Badan yang bergerak pada bidang pertanahan daerah, Badan Pertanahan Nasional (BPN) Gianyar memiliki lingkup pekerjaan sesuai keahlian yaitu salah satunya pengukuran tanah dan pembuatan sertifikat tanah. dimana dalam pelaksanaannya membutuhkan sistem manajemen pelatihan serta keselamatan dan kesehatan kerja yang baik sehingga mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan negara secara optimal.

Adapun bentuk program-program yang dilaksanakan oleh Badan Pertanahan Nasional (BPN) Gianyar pada tabel 1.1:

Tabel 1.1
Jenis Pelatihan dalam Bidang Pengukuran pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Gianyar Tahun 2020

No.	Jenis Pelatihan	Peserta	Tujuan
1.	Surveying mendapatkan data – data bidang tanah	Pegawai/karyawan yang sudah lulus dari STPN selama 1 tahun (D1)	Meningkatkan kinerja pegawai/karyawan
2.	Prosedur keselamatan dan kesehatan kerja	Pegawai/karyawan yang sudah lulus dari STPN selama 1 tahun (D1)	Meningkatkan kinerja pegawai/karyawan
3.	Prosedur pemeriksaan hasil ukuran atau data – data yang sudah di ambil	Pegawai/karyawan yang sudah lulus dari STPN selama 1 tahun (D1)	Meningkatkan kinerja pegawai/karyawan
4.	Menggunakan peralatan peralatan yaitu TS (Total Station) dan RTK (Real Time Kinematic) GPS	Pegawai/karyawan yang sudah lulus dari STPN selama 1 tahun (D1)	Meningkatkan kinerja pegawai/karyawan

Sumber: Badan Pertanahan Nasional (BPN) Gianyar

Dari tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai/karyawan yang sudah lulus dari STPN. Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional (STPN) adalah Perguruan Tinggi Kedinasan yang telah cukup lama hadir dan telah meluluskan ribuan mahasiswa yang kini tersebar di seluruh Indonesia. Keberadaan STPN yang memiliki sejarah panjang sebagai perguruan tinggi sejak tahun 1963 dengan nama Akademi Agraria, dapat digolongkan sebagai salah satu perguruan tinggi kedinasan tertua di Indonesia. Karyawan yang sudah mendapatkan pelatihan siap menjalankan tugasnya masing – masing dan melayani masyarakat di daerahnya. Sedangkan yang menjadi permasalahan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Gianyar yaitu kurangnya dilakukan pelatihan terhadap pegawai masih terbilang besar, karena pegawai BPN Gianyar masih banyak yang belum lulus pendidikan STPN, dimana masih banyak yang kurang memahami bagaimana cara menggunakan alat kerja yang benar dan tepat. Selain permasalahan dalam

pelatihan terdapat juga permasalahan yang terjadi pada keselamatan dan kesehatan kerja pegawai, Begitu banyak faktor di lapangan yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja seperti faktor manusia, lingkungan dan psikologis, sehingga dalam kaitannya dengan faktor manusia sering menyebabkan kecelakaan kerja. Berikut ini adalah tabel karyawan yang tidak masuk kerja karena kecelakaan kerja atau sakit bulan Januari s/d Desember 2020.

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan yang Mengalami Kecelakaan Kerja dan Sakit Tahun 2020

Bulan	Kecelakaan Kerja
Januari	2 orang
Febuari	3 orang
Maret	4 orang
April	2 orang
Mei	3 orang
Juni	4 orang
Juli	1 orang
Agustus	1 orang
September	1 orang
Oktober	1 orang
November	1 orang
Desember	1 orang

Sumber: Badan Pertanahan Nasional (BPN) Gianyar

Dari tabel 1.2 diatas jumlah pegawai yang diketahui mengalami kecelakaan kerja dan sakit tahun 2020. Dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja terbanyak pada bulan Maret dan Juni. Setelah dilakukan observasi dan wawancara ternyata karyawan mengakui bahwa tidak melaksanakan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik dan juga kurangnya edukasi dai pihak kantor BPN Gianyar dalam penerapan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan serta kurangnya kesadaran para pegawai BPN Gianyar dalam kesehatan dan keselamatan kerja bagi diri

sendiri. Hal ini ditunjukkan dengan adanya karyawan tidak memakai pelindung kepala dan masker saat melakukan pekerjaan dilapangan, sehingga mengakibatkan terjadinya ancaman bagi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan tersebut.

Dengan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai, sehingga target yang telah direncanakan dapat terwujud sesuai harapan. Meskipun ketentuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja telah diatur sedemikian rupa, tetapi dalam praktiknya tidak seperti yang diharapkan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti berminat untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Gianyar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

- 1) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Gianyar ?
- 2) Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Gianyar ?
- 3) Apakah pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Gianyar ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Gianyar.

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Fakultas dan Universitas Mahasaraswati untuk bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalam bidang kajian pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja serta diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan kampus.

- 2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan gambaran bagi pihak pengambil keputusan dalam rangka mengupayakan peningkatan produktivitas karyawan dan diharapkan juga dapat memberikan masukan kepada para pimpinan/manajer agar lebih memperhatikan kesehatan dan keselamatan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan untuk mencapai target perusahaan.

- 3) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini memberikan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke (1968) telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan – tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham 2011).

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara mencapai tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan

individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017:11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai apabila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Locke (2013) menemukan bahwa *goal setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menerapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi.

Komitmen terhadap *goal* nampak secara langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goal* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Ginting dan Ariani (2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*.

2.1.2 Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Handoko (2001:104) Pelatihan adalah kegiatan memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu secara terinci dan teratur. Menurut Mangkunegara (2003:52) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Menurut Hasibuan (2007) bahwa *Traning is the act of ingcreasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job*. Latihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Jadi dapat dikemukakan bahwa, pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja seorang karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Menurut Hamalik (2000,10) Pelatihan (*training*) adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (*upaya*) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan ke pada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Menurut Simamora (2008:34) Pelatihan atau training adalah proses pengubahan sistematis perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional Dengan demikian pelatihan (*training*) adalah suatu proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat, keterampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian

karyawandalam menjalankan tugas pekerjaannya serta guna mewujudkan tujuan perusahaan. Pelatihan atau training merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusiadalam dunia kerja. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlumengikuti pelatihan (*training*) karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

2. Tujuan Pelatihan

Menurut Sumarsono (2003), sasaran dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dari metode pelatihan adalah:

1. Memperbaiki moral kerja karyawan.
2. Karyawan diharapkan melaksanakan pekerjaan lebih baik.
3. Karyawan diharapkan dapat memelihara atau merawat mesin-mesin atau peralatan produksi lebih baik.
4. Karyawan diharapkan dapat menekan pemborosan pemakaian bahan baku.
5. Karyawan diharapkan dapat menekan angka kecelakaan kerja dengan bekerja lebih hati-hati.
6. Karyawan diharapkan mandiri.

Menurut Carrel dkk (2015:83) Tujuan umum pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja (*improve performance*). Karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.
2. Memperbarui keterampilan karyawan (*update employee's skill*). Manajer diharuskan tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat

fungsi organisasi yang lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaruan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.

3. Menghindari keusangan manajerial (*avoid managerial obsolescence*). Banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan social yang cepat berpengaruh pada kinerja. Bagi karyawan yang gagal menyesuaikan diri maka apa yang mereka miliki sebelumnya menjadi „usang“
4. Memecahkan permasalahan organisasi (*solve organizational problems*). Di setiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara. Pelatihan dan pengembangan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi
5. Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial (*prepare for promotion, and managerial succession*). Hal penting guna menarik, mempertahankan dan memotivasi 12 karyawan yang dengan program pengembangan karyawan dapat memperoleh keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk promosi, dan memudahkan dalam perpindahan ke tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi.
6. Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi (*satisfy personal growth needs*). Banyak karyawan yang berorientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya.

3. Metode Pelatihan

Adapun metode pelatihan yang dapat dilakukan menurut Sumarsono (2003) adalah:

1. *Supervisory Training*

Latihan ini bertujuan untuk membantu para penyelia atau pimpinan dalam menggerakkan, memimpin dan membimbing para pegawai atau bawahan.

2. *Administrative training*

Latihan ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan tentang teknik-teknik kerja yang berhubungan dengan pekerjaan kantor.

3. *Office methode training*

Latihan ini bertujuan untuk melatih pegawai tentang cara melakukan pekerjaan yang bersifat rutin, terutama pekerjaan kesekretariatan dalam ketatalaksanaan (*secretariatal and clearical work*).

4. *Refreshing training*

Latihan penyegaran ini bertujuan memberikan informasi-informasi mengenai pekerjaan yang sudah dimiliki oleh pegawai sebelumnya.

4. Indikator – Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi), latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7. Waktu (Banyaknya Sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesipembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat

Menurut Mathis dan Jackson (2008) indicator – indicator yang mempengaruhi pelatihan kerja yaitu :

1. Reaksi dari pelatihan kerja, (reaksi pekerjaan terhadap isi pelatihan kerja yang diberikan, kualitas pelatih dan pembiayaan pelatihan kerja)
2. Hasil pembelajaran, (hasil yang didapat pekerja dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan)
3. Dampak organisasional, (dampak pelatihan kerja terhadap kinerja
4. pekerja setelah mengikuti pelatihan kerja) Perubahan kebiasaan (perubahan kebiasaan pekerja dalam hal komitmen dan pertanggungjawaban kerja setelah mengikuti pelatihan kerja)

Penelitian ini menggunakan indikator dari Mangkunegara (2013:62) indikator ini dipilih karena sesuai dengan karakteristik penelitian ini.

2.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2002:163) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut Ohsas (2007), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja. Menurut Husni (2003), ditinjau dari sudut keilmuan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Menurut Widodo (2015:234), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Menurut Rivai dan Sagala (2013:792), Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Keselamatan kerja (*Safety*) suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat serta lingkungan kerja (Kuswana, 2014).

2. Syarat-Syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan ruang lingkup yang ditetapkan pada Pasal 3 Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, ditetapkan 18 syarat penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja diantaranya sebagai berikut.

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.

4. Memberi jalur evakuasi keadaan darurat.
5. Memberi P3K Kecelakaan Kerja.
6. Memberi APD (Alat Pelindung Diri) pada tenaga kerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyebaran suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, radiasi, kebisingan dan getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan keracunan.
9. Penerangan yang cukup dan sesuai.
10. Suhu dan kelembaban udara yang baik.
11. Menyediakan ventilasi yang cukup.
12. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
13. Keserasian tenaga kerja, peralatan, lingkungan, cara dan proses kerja.
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan manusia, binatang, tanaman dan barang.
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
16. Mengamankan dan memperlancar bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang
17. Mencegah terkena aliran listrik berbahaya.
18. Menyesuaikan dan menyempurnakan keselamatan pekerjaan yang risikonya bertambah tinggi.

3. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Swasto (2011:108) berpendapat, tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup.

2. Menjamin keselamatan kerja setiap orang lain yang berada di lingkungan tempat kerja.
3. Memelihara sumber produksi dan dipergunakannya secara aman dan efisien.
4. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, bagi karyawan perusahaan.
5. Sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan pada tingkat efisiensi dan tingkat produktifitas kerja manusia

4. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Anoraga (2005:76) mengemukakan aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meliputi:

1. Lingkungan kerja, Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau keryawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, suhu, penerangan, dan situasinya.
2. Alat kerja dan bahan, Alat kerja dan bahan merupakan hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang alat-alat kerja sangatlah vital digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang.
3. Cara melakukan pekerjaan, Setiap karyawan memiliki cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan sesuai posisi yang di tentukan.

Sedangkan Menurut Wieke dkk (2012:85) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat terbentuk dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Variable pertama komitmen manager terhadap kinerja.
2. Peraturan dan prosedur K3 ialah aturan dan petunjuk yang ditetapkan dalam menjalankan manajemen K3.
3. Komunikasi pekerja ialah adanya penyampaian informasi atau pesan.
4. Kompetensi pekerja ialah kemampuan yang dimiliki pekerja.
5. Lingkungan kerja.
6. Keterlibatan pekerja dalam K3.

2.1.4 Kinerja Karyawan



1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang.

Mangkunegara (2000:67) mengatakan pengertian kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Dharma (1993:212), Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang.

Dari kedua pendapat di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah

dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005), faktor-faktor kinerja terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal (disposisional) ialah faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang.
2. Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, berasal dari lingkungan, seperti sikap, perilaku, dan tindakan rekan kerja, bawahan maupun pimpinan, iklim organisasi, dan fasilitas kerja. Faktor internal dan eksternal tersebut termasuk jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja dari seseorang.

3. Indikator-indikator Kinerja

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh kantor.

Sedangkan Menurut Wirawan (2016) bahwa kinerja karyawan dapat terbentuk dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerjasama, kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif, inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Sedangkan Menurut Robbins (2016:260) bahwa kinerja karyawan dapat terbentuk dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Penelitian ini menggunakan indikator Mangkunegara (2009:75) indikator ini dipilih karena sesuai dengan karakteristik penelitian ini

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan keterampilan dari karyawan, terutama kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Simamora (1999:342) melalui pelatihan

dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya.

2. Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan Menurut Siagian (2002:263) pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas dikalangan manajer karena karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemalasan yang rendah.

3. Hubungan Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan (training) adalah suatu proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan ketrampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini (Robert dan Jackson, 2006).

Tujuan umum Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, pengalaman dan keterampilan baik fisik maupun psikis tentang program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),

sehingga dapat diimplementasikan di dunia kerja dan diharapkan karyawan tersebut akan selamat selama bekerja yang akan mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja karyawan tersebut.

Ningrum (2015) menemukan bahwa pengembangan, kompensasi, dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk-Daihatsu Kediri

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Widyani, dkk (2019). Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar. Variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai 4,137. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa semakin baik Pendidikan dan Pelatihan maka Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar akan meningkat.

Seruni dan Susanti (2016) Universitas Trisakti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Angkasa Semesta. Dari hasil data tersebut dapat diketahui bahwa kedua variabel Pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Angkasa Semesta serta Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Angkasa Semesta

Lubis (2008) Universitas Sumatera Utara Medan melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R) diperoleh sebesar 8.81%. hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 8.81%, sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap.

Suryoadi (2012) Universitas Diponegoro Semarang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai probabilitas sebesar 0,001. Dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai probabilitas sebesar 0,012.

Ningrum, dkk (2013) Universitas Brawijaya Malang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan dan pelatihan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai $F_{hitung} = 31,571 > F_{tabel} = 2,23$, demikian pula dengan uji parsial dengan uji t, untuk variabel pendidikan karyawan (X1) diperoleh nilai 0,043 dan untuk variabel pelatihan karyawan (X2) diperoleh nilai 0,000.

Yulianti (2015) Universitas Mulawarman melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0,603 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,665 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 44,2% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 44,2% terhadap variabel kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong, sisanya sebesar 55,8% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian.

Berbeda dengan hasil penelitian yang didapat Insyiah (2011) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Usaha gabungan Terpadu (UGT) Sidogiri Pusat dan Cabang Malang. Penelitian ini menyatakan bahwa Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan

Begitu juga dengan penelitian Saputra, dkk (2014) Universitas Brawijaya, Malang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Mendapatkan hasil bahwa variabel pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

Dari beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama

dengan menggunakan variabel pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 36 orang pegawai. Selain itu, lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.

2) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Widnyani, dkk (2019) dengan judul pengaruh pengawasan dan penerapan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) area bali timur. Dengan hasil yang temukan penelitian ini menunjukan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukan dengan nilai signifikansi 0,001. Dan penerapan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukan dengan nilai signifikansi 0,000.

Saraswati, dkk (2018). Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kesehatan & Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Pertanahan Kabupaten Klungkung. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Kesehatan & Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sari (2016) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Guna Mekar Industri, Semarang. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis diterima, terdapat hubungan antara keselamatan

dan kesehatan kerja dengan kinerja ($p < 0,05$). Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh sebesar 42,4% terhadap kinerja karyawan.

Istiqomah (2014). melakukan penelitian dengan judul Analisis Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian sadapan pada Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. Hasil penelitian ini ada pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial terdapat kinerja karyawan bagian sadap pada Perusahaan Daerah Perkebunan Jember dengan arah positif.

Anwar (2012). melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Dipa Nugraha. Hasil penelitian ini adalah keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. PT. Kusuma Dipa Nugraha

Firmanzah, dkk (2017) Universitas Brawijaya Malang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai Adjusted R square sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 18,9% sedangkan sisanya sebesar 81,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Secara parsial variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001. Sedangkan variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,004.

Sari (2016) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Guna Mekar Industri, Semarang. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis diterima, terdapat pengaruh positif hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja ($p < 0,05$). Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh sebesar 42,4% terhadap kinerja karyawan.

Anjani dan Prasetya (2014) Universitas Brawijaya Malang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Permanasari (2014) Universitas Diponegoro Semarang melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar, Jawa Tengah. Hasil analisis yang telah dilakukan peneliti menyatakan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja

karyawan, variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Novianto (2016) Universitas Sebelas Maret Surakarta melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi pada Proyek Pembangunan Fly Overpalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas Kesehatan Kerja Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap masalah K3 secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pekerja konstruksi pada proyek pembangunan Fly Over Palur

Dari beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian sebelumnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 36 orang karyawan. Selain itu, lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.

UNMAS DENPASAR