

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KESELAMATAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT Z

Dipa Teruna Awaloedin¹

Achmad Cik²

Idah Setyawarni³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional

Email: dipateruna@gmail.com¹, am_darmo@yahoo.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Z. Data yang digunakan merupakan data primer yang bersumber dari kuesioner yang disebarakan kepada 89 responden. Data dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda melalui program SPSS versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Z.

Kata kunci: Pelatihan kerja, keselamatan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job training, job safety, and job satisfaction on the performance of PT Z employees. The data used are primary data sourced from questionnaires distributed to 89 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression analysis using SPSS version 23.0. The results showed that job training, job safety, and job satisfaction partially had a positive and significant effect on the performance of PT Z's employees.

Keywords: Job training, job safety, job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan akan senantiasa berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan mereka dapat tercapai. Kinerja karyawan itu sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya mencakup faktor pelatihan kerja. Bagi karyawan baru, pelatihan kerja akan memungkinkan mereka untuk dapat memahami pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Adapun bagi karyawan lama, pelatihan kerja akan memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerjanya, terutama apabila terdapat pembaruan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat secara positif mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana yang signifikansinya telah dibuktikan oleh Yusnita dan Fadhil (2015) serta Andayani dan Makian (2016) dalam penelitiannya masing-masing.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor keselamatan kerja. Perusahaan dengan sistem keselamatan kerja yang belum terorganisasi dengan baik cenderung memiliki risiko kecelakaan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Padahal apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja, maka ia menjadi tidak dapat melakukan pekerjaannya atau kinerjanya menjadi tidak optimal. Di sisi lain, jaminan keselamatan kerja akan memberikan rasa aman bagi para karyawan yang dapat mendorongnya untuk berkinerja secara lebih baik. Oleh karena itu, keselamatan kerja dinilai mampu secara positif mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Makadao dkk. (2017) dan Damayanti dkk. (2018).

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryadi dan Efendi (2018) serta Rosita dan Yuniati (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indrawan dan Dewi (2014) menyebutkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan setia kepada perusahaan tempatnya bekerja dan merasa senang dalam bekerja. Hal tersebut pada akhirnya akan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi dalam rangka membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pentingnya peranan kinerja karyawan terhadap keberhasilan suatu perusahaan menimbulkan urgensi bagi perusahaan untuk senantiasa mengamati kinerja karyawannya dan mencari solusi yang tepat apabila terjadi tren penurunan kinerja. Terkait hal ini, PT Z selaku perusahaan jasa yang beroperasi di bidang mekanik, elektronik, dan sipil merupakan salah satu perusahaan yang terlihat mengalami tren penurunan tingkat pencapaian kinerja selama beberapa tahun terakhir. Masalah tren kinerja yang negatif ini perlu segera ditindaklanjuti oleh perusahaan. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, dilakukan penelitian untuk menganalisis signifikansi pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap kinerja karyawan PT Z yang dalam hal ini akan direpresentasikan oleh faktor pelatihan kerja, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja mengingat bahwa berdasarkan penelitian terdahulu, ketiga faktor tersebut dinilai berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang nantinya terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan akan digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menghindari terjadinya tren penurunan yang lebih lanjut.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Kerja

Pelatihan (*training*) merupakan suatu kegiatan atau proses memberikan keterampilan yang dibutuhkan karyawan yang baru ataupun karyawan yang ada untuk melakukan pekerjaan mereka (Dessler, 2015). Menurut Wibowo (2017), pelatihan dan pengembangan merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2009).

Menurut Hanggraeni (2012), terdapat beberapa metode pelatihan yang dapat digunakan oleh perusahaan, yaitu sebagai berikut.

1. *Job instruction training*, yaitu metode *on the job training* dimana seorang *trainer* atau atasan secara langsung berperan sebagai instruktur yang memberikan pengarahan mengenai cara bagaimana suatu pekerjaan dilakukan.
2. *Job rotation*, yaitu metode pelatihan yang mengharuskan *trainee* untuk berpindah-pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain.
3. Presentasi dan pembelajaran di kelas, yaitu metode pelatihan yang diselenggarakan di dalam kelas dimana *trainer* berperan sebagai orang yang memberikan materi di depan kelas.
4. *Vestibule training*, yaitu metode pelatihan yang mirip seperti simulasi dimana pelatihan diselenggarakan di suatu area yang dibuat semirip mungkin dengan lokasi kerja.
5. *Role playing and behavior modelling*, yaitu metode pelatihan dimana pekerja diharuskan untuk menjalani peran yang berbeda-beda agar dapat merasakan kondisi nyata dari orang-orang yang akan dihadapinya ketika bekerja.
6. Studi kasus, yaitu metode pelatihan yang menggambarkan suatu kasus dari situasi nyata di dalam perusahaan untuk kemudian dipelajari cara penanganannya.
7. *Mentoring*, yaitu metode pelatihan yang melibatkan seorang mentor, dapat berupa atasan ataupun pekerja yang lebih senior, untuk memberikan pelatihan kepada bawahan ataupun pekerja yang lebih junior

Keselamatan Kerja

Menurut Nurjaman (2017), keselamatan kerja merupakan terhindarnya hal-hal yang menyebabkan terganggunya pegawai dari segi fisik dan mental pada saat melaksanakan pekerjaan dan setelah menunaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Secara filosofis, Hanggraeni (2012) mengartikan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani dan rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya, dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur.

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, ataupun kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan itu sendiri mencakup aspek-aspek lingkungan kerja yang bisa mengakibatkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Hal-hal tersebut seringkali dikaitkan dengan perlengkapan perusahaan ataupun lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan pelatihan (Mangkunegara, 2009).

Adapun yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai upaya pengendalian risiko yang berhubungan dengan kegiatan kerja dalam rangka menciptakan tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (Hamali, 2018).

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2010), kepuasan kerja mempunyai dua pengertian, yaitu sebagai berikut.

1. Pengertian yang melihat kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks sebagai akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dikaitkan dengan realita yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu reaksi emosional dalam bentuk perasaan senang, puas, ataupun tidak puas.
2. Pengertian yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama

antarkaryawan, imbalan yang diterima, dan hal-hal lain yang terkait faktor fisik dan psikologis sebagai hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan.

Sutrisno (2010) menjelaskan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut.

1. Faktor psikologis, yaitu faktor yang terkait dengan kejiwaan karyawan, seperti minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, yaitu faktor yang terkait dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun antara karyawan dan atasan.
3. Faktor fisik, yaitu faktor yang terkait dengan kondisi fisik karyawan, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, yaitu faktor yang terkait dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, seperti sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, pemberian fasilitas kerja, dan promosi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Menurut Hamali (2018), kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi ataupun indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Wirawan (2012) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor berikut ini.

1. Faktor internal karyawan, yaitu faktor di dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu faktor yang berupa dukungan organisasi di tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu faktor yang meliputi keadaan, kejadian, ataupun situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Keterkaitan Antarvariabel Penelitian

1. Keterkaitan antara Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusnita dan Fadhil (2015) serta Andayani dan Makian (2016) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Bagi karyawan baru, pelatihan kerja akan memungkinkan mereka untuk dapat memahami pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Adapun bagi karyawan lama, pelatihan kerja akan memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerjanya, terutama apabila terdapat pembaruan pekerjaan. Menurut Sinambela (2012), pelatihan dapat membantu karyawan dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Hal ini akan memberikan peluang bagi karyawan untuk belajar dan berkembang, sehingga dapat menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif. Keterampilan yang diperoleh dari pelatihan tersebut pada akhirnya akan membuat karyawan mampu untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

H₁: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Z.

2. Keterkaitan antara Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan

Perusahaan dengan sistem keselamatan kerja yang belum terorganisasi dengan baik cenderung memiliki risiko kecelakaan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Padahal apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja, maka ia menjadi tidak dapat melakukan pekerjaannya atau kinerjanya menjadi tidak optimal. Di sisi lain, jaminan keselamatan kerja akan memberikan rasa aman bagi para karyawan yang dapat mendorongnya untuk bekerja dengan tenang dan berkinerja secara lebih baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa keselamatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif sebagaimana yang telah dibuktikan signifikansinya oleh Makadao dkk. (2017) dan Damayanti dkk. (2018) dalam penelitiannya masing-masing.

H₂: Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Z.

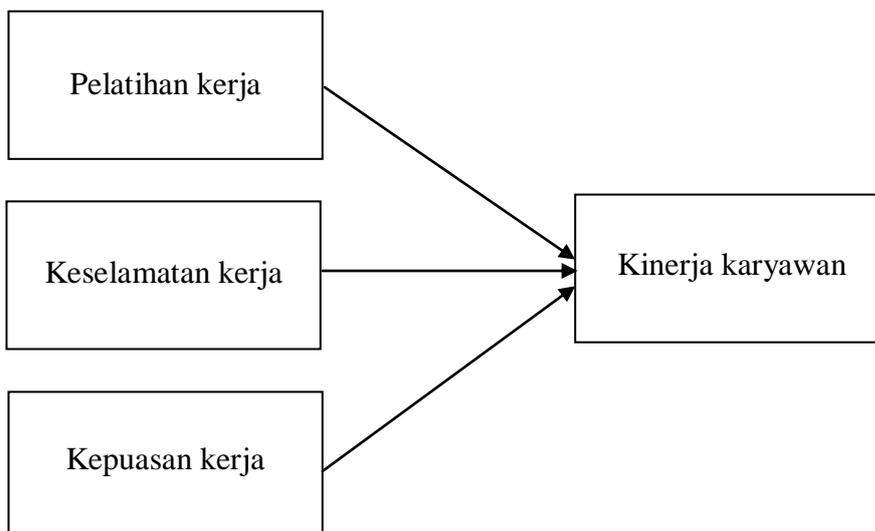
3. Keterkaitan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Seseorang yang puas dalam pekerjaannya cenderung akan memiliki motivasi kerja, komitmen kerja, dan partisipasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya dapat senantiasa memperbaiki kinerja mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan berdampak pada rendahnya produktivitas, tingginya kemangkiran kerja, dan rendahnya komitmen kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryadi dan Efendi (2018) serta Rosita dan Yuniati (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indrawan dan Dewi (2014) menyebutkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan setia kepada perusahaan tempatnya bekerja dan merasa senang dalam bekerja. Hal tersebut pada akhirnya akan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi dalam rangka membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Z.

Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian ini menggambarkan pengaruh tiga variabel independen, yaitu pelatihan kerja, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan PT Z. Berikut ini disajikan gambar kerangka pemikiran dari penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Sumber dan Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer yang diambil dari penyebaran kuesioner. Adapun jenis data yang digunakan adalah data *cross section*.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan PT Z yang berjumlah sebanyak 113 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Jumlah sampel ditentukan sebanyak 89 responden berdasarkan rumus Slovin.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen adalah metode analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) melalui *software* SPSS 23.0 dengan model persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ dan b ₃	= Koefisien regresi
X ₁	= Pelatihan kerja
X ₂	= Keselamatan kerja
X ₃	= Kepuasan kerja
e	= Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan untuk variabel pelatihan kerja, keselamatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dinilai valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada tingkat signifikansi 5%). Adapun hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur dari variabel pelatihan kerja keselamatan kerja, kepuasan

kerja, dan kinerja karyawan terbukti bersifat reliabel karena memiliki *cronbach alpha* > batasan 0,6, yakni masing-masing bernilai 0,838; 0,862; 0,842; dan 0,857 secara berturut-turut.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan adanya *asympt. sig. (2-tailed)* sebesar 0,146 yang lebih besar daripada 0,05, sehingga data terbukti berdistribusi normal. Adapun hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* masing-masing 0,600; 0,304; dan 0,314 yang lebih besar daripada 0,1 serta nilai VIF masing-masing sebesar 1,667; 3,291; dan 3,180 yang lebih kecil daripada 10. Dengan demikian, model penelitian terbukti terbebas dari masalah multikolinearitas.

Model penelitian juga terbukti terbebas dari masalah heteroskedastisitas karena berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, variabel pelatihan kerja, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai *sig.* masing-masing sebesar 0,131; 0,413; dan 0,869 yang lebih besar daripada 0,05. Pada tingkat signifikansi 5% dengan $k=3$ dan $n=89$, nilai Durbin-Watson sebesar 1,956 membuktikan bahwa model penelitian juga terbebas dari masalah autokorelasi karena dapat memenuhi kriteria $dU < DW < 4-dU$ ($1,725 < 1,956 < 2,275$).

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,084	2,064		0,525	0,601
Pelatihan kerja	0,218	0,068	0,221	3,194	0,002
Keselamatan kerja	0,334	0,097	0,333	3,433	0,001
Kepuasan kerja	0,406	0,094	0,414	4,334	0,000

(Sumber: Data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 1,084 + 0,218 X_1 + 0,334 X_2 + 0,406 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Pelatihan kerja

X₂ = Keselamatan kerja

X₃ = Kepuasan kerja

Hasil Uji Kelayakan Model

Hasil uji F menunjukkan adanya nilai F_{hitung} sebesar 87,897 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai F_{tabel} diperoleh dari *df residual* sebesar 85 sebagai *df penyebut* dan *df regression* sebesar 2 sebagai *df pembilang* dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,104. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($87,897 > 2,71$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian layak untuk digunakan karena pelatihan kerja, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Z.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,748 menunjukkan bahwa 74,8% dari variasi kinerja karyawan PT Z dapat dijelaskan oleh variable independen, yaitu pelatihan kerja, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja. Sementara itu, 25,2% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan *output* SPSS pada tabel 1, dapat diinterpretasikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut.

1. Variabel pelatihan kerja mempunyai t_{hitung} sebesar 3,194 yang lebih besar daripada t_{tabel} (1,66) dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil daripada 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Z.
2. Variabel keselamatan kerja mempunyai t_{hitung} sebesar 3,433 yang lebih besar daripada t_{tabel} (1,66) dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil daripada 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal tersebut menunjukkan

bahwa variabel keselamatan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Z.

3. Variabel kepuasan kerja mempunyai t_{hitung} sebesar 4,334 yang lebih besar daripada t_{tabel} (1,66) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_3 . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Z.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Z. Dengan kata lain, semakin baik sistem pelatihan kerja di suatu perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk sistem pelatihan kerja di suatu perusahaan, maka akan semakin buruk pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusnita dan Fadhil (2015) serta Andayani dan Makian (2016) yang juga berhasil membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Bagi karyawan baru, pelatihan kerja akan memungkinkan mereka untuk dapat memahami pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Adapun bagi karyawan lama, pelatihan kerja akan memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerjanya, terutama apabila terdapat pembaruan pekerjaan. Menurut Sinambela (2012), pelatihan dapat membantu karyawan dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Hal ini akan memberikan peluang bagi karyawan untuk belajar dan berkembang, sehingga dapat menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif. Keterampilan yang diperoleh dari pelatihan tersebut pada akhirnya akan membuat karyawan mampu untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

2. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Z. Dengan kata lain, semakin baik sistem keselamatan kerja di suatu perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk sistem keselamatan kerja di suatu perusahaan, maka

akan semakin buruk pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Makadao dkk. (2017) dan Damayanti dkk. (2018) yang juga berhasil membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan dengan sistem keselamatan kerja yang belum terorganisasi dengan baik cenderung memiliki risiko kecelakaan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Padahal apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja, maka ia menjadi tidak dapat melakukan pekerjaannya atau kinerjanya menjadi tidak optimal. Di sisi lain, jaminan keselamatan kerja akan memberikan rasa aman bagi para karyawan yang dapat mendorongnya untuk bekerja dengan tenang dan berkinerja secara lebih baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa keselamatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Z. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja di suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja di suatu perusahaan, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryadi dan Efendi (2018) serta Rosita dan Yuniati (2016) yang juga berhasil membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Seseorang yang puas dalam pekerjaannya cenderung akan memiliki motivasi kerja, komitmen kerja, dan partisipasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya dapat senantiasa memperbaiki kinerja mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan berdampak pada rendahnya produktivitas, tingginya kemangkiran kerja, dan rendahnya komitmen kerja. Indrawan dan Dewi (2014) menyebutkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan setia kepada perusahaan tempatnya bekerja dan merasa senang dalam bekerja. Hal tersebut pada akhirnya akan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi dalam rangka membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Z.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran berikut ini bagi pihak perusahaan.

1. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas dan kuantitas pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawannya secara proporsional agar dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawannya di tingkatan yang baik.
2. Perusahaan diharapkan dapat senantiasa memperhatikan dan meningkatkan sistem keselamatan kerja bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Perusahaan diharapkan dapat senantiasa mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawannya di tingkatan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, N.R. dan P. Makian. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 4(1): 41-46.
- Damayanti, R., Nurlela, dan S. Usman. 2018. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari. *Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis ke-3*. 6-7 Oktober: 351-365.
- Dessler, G. 2015. *Human Resource Management*. 15th Edition. Pearson Higher Education. New Jersey. Terjemahan S.I. Wahjono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 15. Salemba Empat. Jakarta.
- Hamali, Y.A. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Hanggraeni, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. LPFE Universitas Indonesia. Jakarta.
- Indrawan, D.C. dan A.A.S.K. Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Cargo Asas

- International, Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 3(6): 1767-1779.
- Makadao, E., L. Kawet, dan C. Rondonuwu. 2017. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bimoli Bitung. *Jurnal EMBA*. 5(3): 4295-4312.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nurjaman, K. 2017. *Manajemen Personalialia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Rosita, T. dan T. Yuniati. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 5(1): 1-20.
- Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suryadi, I. dan S. Efendi. 2018. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. 14(2): 109-122.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.
- Yusnita, N. dan F. Fadhil. 2015. Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cibalung Happy Land Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*. 1(1): 1-5.