

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRANSPORTASI GLOBAL MANDIRI PALEMBANG

Muhammad Ryansyah¹, Muhammad Said², Yun Suprani^{3*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan^{1,2,3}

Email koresponden: ³⁾yunsuprani070667@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Submission : 17 - 04 - 2024

Review : 19 - 05 - 2024

Revised : 20 - 05 - 2024

Accepted : 21 - 05 - 2024

Publish : 23 - 05 - 2024

Keywords :

Pelatihan, Motivasi, K3,
Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Training, Motivation, Occupational Safety and Health on the Performance of PT Employees. Mandiri Global Transportation Palembang. The population of this study were employees of PT. Mandiri Global Transportation Palembang as many as 55 people. Research using SPSS. Results of the Multiple Linear Regression Equation $Y = 12.323 + 0.470 X_1 + 0.193 X_2 + 0.087 X_3 + e 0.193$. The t sig value for the training variable, motivation has a positive effect on employee performance. Meanwhile, the t sig value for the Occupational Health and Safety variable does not have a significant effect on employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis, pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang. Populasi penelitian ini karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang sebanyak 55 orang. Penelitian menggunakan SPSS. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda $Y = 12,323 + 0,470 X_1 + 0,193 X_2 + 0,087 X_3 + e 0,193$. Nilai t sig untuk variable pelatihan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai t sig untuk variable Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting bagi Perusahaan. Sumber daya manusia adalah inisiator kegiatan perusahaan yang paling utama. Keberhasilan suatu perusahaan diperoleh dari kemampuan, keahlian dan kualitas kerja karyawan. Perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan pelatihan, memberikan motivasi kepada karyawan, serta menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pelatihan adalah proses dan prosedur formal yang dilakukan perusahaan kepada karyawan, dengan menggunakan metode pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Diharapkan karyawan semakin terampil dan memiliki tanggung jawab yang lebih baik. Selain itu, pelatihan dapat menciptakan perubahan sikap dan tingkah laku karyawan. Pelatihan perlu dilaksanakan untuk mengembangkan

kemampuan kerja guna membantu tujuan perusahaan. Selain meningkatkan pengetahuan, keahlian, dengan adanya pelatihan, karyawan dapat memperoleh kesempatan untuk menyerap berbagai pengetahuan mulai dari bidang pekerjaan ataupun diluar pekerjaan,. Dengan pelatihan karyawan mampu mengurangi dampak negatif saat bekerja, berkurangnya kepercayaan diri.

Menurut Widodo (2015:84), pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Ada beberapa tujuan utama program pelatihan yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan manajerial, mengurangi keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, serta persiapan promosi dan keberhasilan manajerial. Motivasi merupakan salah satu cara bagi pemimpin untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan. Tujuannya adalah agar karyawan dapat bekerja secara optimal mewujudkan visi misi perusahaan. Motivasi dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk bertahan menghadapi masalah,. Motivasi juga berguna bagi karyawan untuk membuat keputusan dengan mempertimbangkan segala kemungkinan yang ada, yang kemudian membuat karyawan terpacu untuk melakukan pekerjaan sesuai yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2017:146), dengan terus menerus memberikan motivasi kerja pada karyawan, maka motivasi dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, juga meningkatkan kesejahteraan karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja bukanlah hal yang baru bagi perusahaan, mengingat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri termasuk salah satu program pemeliharaan pada perusahaan yang sangat berperan penting untuk diperhatikan. Penanganan Keselamatan dan kesehatan kerja dalam sebuah perusahaan diharapkan di lakukan secara serius oleh perusahaan.

Perusahaan diharapkan memperhatikan keselamatan dan Kesehatan kerja karyawan sewaktu sedang bekerja, seperti mengenali bahaya dari suatu penyakit, kecelakaan, dan juga kerugian yang ada di lingkungan kerja. Apabila sudah memenuhi batas standar aman, maka akan tercipta kondisi lingkungan yang aman dan sehat. Sehingga dapat menekan resiko terjadinya kerugian pada perusahaan dan berdampak baik membangun semangat kerja karyawan.

PT. Transportasi Global Mandiri Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Transportasi Darat, Jasa Rental Pariwisata dan Logistik. Perusahaan ini bergerak di bidang Jasa Angkutan Feeder Bus LRT Palembang. Dengan visi Palembang Musi Emas menggunakan skema *Buy The Service* (BTS). Skema ini adalah mekanisme pemerintah melalui Kementrian Perhubungan (Kemenhub) membeli layanan angkutan

massal ke operator (memberi subsidi 100 persen biaya operasional kendaraan) dengan mekanisme lelang berdasarkan Standar Pelayanan Minimum (SPM) yang ditetapkan.

Pada PT Transportasi Global Mandiri Palembang ditemukan beberapa karyawan yang belum menerapkan program yang diperoleh saat pelaksanaan pelatihan seperti mengingatkan pengguna jasa transportasi untuk tidak mengatur dan mengubah suhu penyejuk udara atau *Air Conditioning* (AC) karena hal ini akan mengganggu performa mesin mobil.

Juga ditemukan bahwa motivasi karyawan dalam bekerja belum optimal. Ada beberapa karyawan yang kurang memperhatikan atau menjaga kesehatan tubuh, kurang istirahat sehingga mengganggu semangat kerja karyawan sehingga tidak dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Hal itu dapat berpengaruh terhadap performa kinerja sehingga dalam menjalankan pekerjaan pun tidak optimal dan berdampak pada visi dan misi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian studi kasus. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh Populasi penelitian ini sebanyak 55 orang karyawan yang bekerja di PT. Transportasi Global Mandiri Palembang.. Data sekunder di peroleh berbagai literatur. Teknik analisis data menggunakan analisis SPSS versi 25 untuk mengujihipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam sebuah penelitian, data mempunyai peran yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi untuk pengujian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas data tersebut.

Analisa SPSS Berganda

1. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,323 + 0,470 X_1 + 0,193 X_2 + 0,087 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, maka terdapat hasil dari perhitungan menggunakan program SPSS versi 25, nilai dari variabel independen yaitu Pelatihan (X_1) sebesar 0,470, Motivasi (X_2) sebesar 0,193, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3) sebesar 0,087. Ini artinya:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 12,323 Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang

meliputi Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja adalah 12,323.

2. Nilai koefisien regresi untuk variable Pelatihan (X1) yaitu sebesar 0,470. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel Pelatihan dan kinerja. Hal ini artinya jika variabel Pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,470. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X2) yaitu sebesar 0.193. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel Motivasi dan Kinerja. Hal ini artinya jika variabel Motivasi mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.193. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,087. Hal ini menunjukkan jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan naik sebesar 0,087 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Korelasi

| | | Correlations | | | |
|---------------------------------|---------------------|---------------------|----------|---------------------------------|------------------|
| | | Pelatihan | Motivasi | Keselamatan dan Kesehatan Kerja | Kinerja Karyawan |
| Pelatihan | Pearson Correlation | 1 | .667* | .486** | .855** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Motivasi | Pearson Correlation | .667** | 1 | .685** | .764** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja | Pearson Correlation | .486** | .685** | 1 | .615** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .855** | .764** | .615** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Korelasi antara variabel Pelatihan (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,855, artinya hubungan antara variabel tersebut adalah positif dan mempunyai hubungan yang sangat kuat.
2. Korelasi antara variabel Motivasi (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,764, artinya hubungan antara variabel tersebut adalah positif dan tingkat hubungannya kuat.
3. Korelasi antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,615, artinya hubungan antara variabel tersebut adalah positif dan tingkat hubungan yang kuat.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .899 ^a | .808 | .797 | 1.642 |
| a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pelatihan, Motivasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Sumber : Output data SPSS versi 25, 2024 (data dioalah peneliti)

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,797 atau 79,7%. Dengan begitu dari variabel Independen yaitu Pelatihan (X₁), Motivasi (X₂), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₃) dapat dijelaskan bahwa andil sebesar 79,7% terhadap variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), sedangkan untuk sisanya sebesar 20,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4. Uji Hipotesis Penelitian

1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen Pelatihan (X₁), Motivasi (X₂), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₃) berpengaruh secara simultan

terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan uji f dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 579.336 | 3 | 193.112 | 71.621 | .000 ^b |
| Residual | 137.512 | 51 | 2.696 | | |
| Total | 716.847 | 54 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pelatihan, Motivasi

Berdasarkan pada tabel 3 diatas terlihat bahwa variabel independen Pelatihan (X₁), Motivasi (X₂), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₃) mempunyai pengaruh secara simultan dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) terhadap PT. Transportasi Global Mandiri Palembang.

Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen Pelatihan (X₁), Motivasi (X₂), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₃) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) secara parsial atau individu yang dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1(Constant) | 12.323 | 2.280 | | 5.404 | .000 |
| Pelatihan | .470 | .063 | .614 | 7.455 | .000 |
| Motivasi | .193 | .074 | .258 | 2.612 | .012 |
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja | .087 | .053 | .139 | 1.653 | .105 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai sig dari tabel 4 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja lebih besar dari nilai (α) T.sig 0,105 > 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang. Hal ini dikarenakan karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang rata-rata berusia di bawah 30 tahun merasa bahwa dirinya masih muda dan sehat sehingga kurang memperhatikan atau kurangnya kesadaran akan mengenai menjaga keselamatan dan kesehatan kerja dan hanya fokus pada pekerjaan.

Hal ini didukung dengan penelitian Ibnu Azmi Daffa (2022) dalam jurnal kewirausahaan dan inovasi yang menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 1,984 dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,053 > 0,05. Hal ini dikarenakan perusahaan sub kontraktor kurang melakukan pemeriksaan terhadap kesehatan para pekerjanya.

Sedangkan untuk variable pelatihan dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan. Perusahaan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang sering memberi pelatihan dan motivasi pada karyawannya sehingga kinerja karyawannya baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Transportasi Global Mandiri Palembang, peneliti menyimpulkan bahwa Pelatihan, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara Pelatihan, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang, dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang sebesar 0,470 dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.
3. Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang sebesar 0,193 dengan signifikan sebesar $0,012 < \alpha (0,05)$.
4. Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang sebesar 0,087 dengan signifikan $0,105 > \alpha (0,05)$.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan saran-saran yang mungkin dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. Transportasi Global Mandiri Palembang dalam meningkatkan kinerja karyawan, saran tersebut sebagai berikut :

1. Bagi PT. Transportasi Global Mandiri Palembang
 - a. Diharapkan memberikan materi pelatihan yang dapat dipahami oleh karyawan serta melakukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga dari hal tersebut karyawan dapat menerapkan apa yang mereka peroleh pada saat mengikuti program pelatihan.
 - b. Diharapkan memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan dengan mengapresiasi dan memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang telah melaksanakan tugas, baik dari ruang lingkup perusahaan maupun yang berada di luar lingkup perusahaan agar dapat meningkatkan pencapaian kinerja yang baik dan optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya, serta diharapkan peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode penelitian lain sehingga dapat menambah atau memperkuat penelitiannya dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Elisabet, Rita. (2021). Pengaruh Self Efficacy, Kapabilitas dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. *Hirarki*, 3(2).
- Fidelia, Bella. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Sumber Fajar Inti Abadi Pontianak*. Bisma, 8(4).
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang. *JMWE*, 18(3), 333-356.
- Daffa' Ibnu Azmi, Adi, Agung Nugroho, (2022) Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Sub Kontraktor PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi Volume: 1 Nomor 1*
- Hasibuan, Malayu S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pustaka Pelajar