

**PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PROGRAM  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI HOTEL KUTA PARADISO  
KUTA, BADUNG**

**I Gst. Ngr. Ag. Indra Kesuma<sup>1</sup>  
Gede Riana<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: agungindrahog@yahoo.com / telp: +62 87860047663

**ABSTRAK**

Penelitian dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh pengarus kompensasi, pendidikan dan pelatihan, program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode *stratified random sampling* digunakan untuk menentukan sampel, yaitu sebanyak 76 orang karyawan. Data dikumpulkan dengan metode wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, F-test, uji hipotesis (t-test) dan *standardized coefficients beta*. Berdasarkan hasil pembahasan, didapat simpulan hasil penelitian bahwa kompensasi, pendidikan dan pelatihan, program keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Kuta Paradiso Kuta, Badung. Hasil penelitian menunjukkan semakin meningkat kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan, semakin baik pendidikan dan pelatihan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan semakin meningkatnya kinerja karyawan ditentukan oleh semakin baiknya pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja.

**Kata kunci:** kompensasi, diklat, K3, kinerja.

**ABSTRACT**

*The study was conducted in order to know the effect of compensation, education and training, occupational health and safety programs on employee performance. Stratified random sampling method is used to determine the sample, as many as 76 employees. Data were collected by interview and questionnaire. Analysis of data using multiple linear regression analysis techniques, the F-test, hypothesis testing (t-test) and the standardized beta coefficients. Based on the results of the discussion, the conclusion obtained results that compensation research, education and training, occupational health and safety programs partially positive and significant effect on the performance of employees at Kuta Paradiso Hotel Kuta, Badung. The results showed increased compensation will increase employee performance, the better the education and training it will improve the performance of employees, and the increasing performance of employees is determined by improvements in the implementation of occupational safety and health programs.*

**Keywords:** compensation, training, K3, performance.

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan menentukan kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan. Menurut Yuliana (2011:1) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan dengan nilai yang diharapkan. Menurut Murty (2012:215) efisiensi, efektivitas yang meningkat, atau tingginya kualitas menunjukkan kinerja karyawan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas

yang dibebankan organisasi. Kinerja merujuk pada hasil dari perilaku, dinilai oleh beberapa faktor atau standar mutu kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2008:118) indikator penting setiap individu bekerja di dalam suatu organisasi adalah kompensasi, menunjukkan bagaimana mereka bekerja dan mengapa mereka tidak bekerja pada organisasi lainnya. Menurut Riyadi (2011:41) kompensasi dalam organisasi, pemberiannya diatur sehingga sistem kompensasi yang digunakan adalah baik. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil dan memuaskan, sehingga memberi motivasi bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kemampuan karyawan untuk selalu mengikuti perubahan. Peranan pendidikan dan pelatihan dimaksudkan agar meningkatkan kreativitas karyawan sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Menurut Mursidi (2009:191) semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi maka semakin terampil karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Pernyataan ini dipertegas oleh Sunarto (2012:158) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan ditujukan bagi sumber daya manusia agar kemampuan dan keterampilannya berkembang, sehingga penting secara rutin dan berkala untuk dilaksanakan. Perusahaan melakukan ini dengan harapan dapat terus berkembang dan mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi secara eksternal.

Kemampuan manajerial perusahaan yang memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja adalah satu hal yang juga sangat menentukan kinerja karyawan sehingga memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja perusahaan. Menurut Handayani (2012:2), perusahaan dipandang penting memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja, untuk menghindari terjadinya kerugian yang dapat berdampak langsung maupun tidak langsung bagi perusahaan, disebabkan adanya kecelakaan dan gangguan kerja. Menurut

Husni (2012:2), program keselamatan dan kesehatan kerja (K-3) dipandang penting untuk dilaksanakan oleh perusahaan sebagai upaya meminimalkan kecelakaan kerja. Menurut Paramita (2012:2) apabila keselamatan dan kesehatan kerja tinggi, akan menyebabkan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Hotel Kuta Paradiso merupakan salah satu usaha penginapan di Kuta, Badung yang sedang berada dalam persaingan dengan usaha sejenis. Kegiatan karyawan sebagian besar merupakan kegiatan pelayanan kepada tamu (wisatawan), maka sudah selayaknya kinerja karyawan ditingkatkan berkaitan dengan proses administrasi dan kegiatan pelayanan kepada tamu (wisatawan). Berdasarkan hasil observasi berkaitan dengan kondisi kinerja karyawan diketahui dalam kegiatan operasionalnya masih sering ditemui beberapa keluhan wisatawan terhadap kinerja karyawan, seperti kurang puas memberikan jasa pelayanan kepada wisatawan. Selain itu lemahnya kemampuan komunikasi karyawan di luar bahasa Inggris dengan wisatawan terutama pada saat menerima tamu *group* menyebabkan terjadi pemborosan penggunaan dokumen akibat kesalahan pencatatan. Hasil observasi juga diketahui ada karyawan yang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan tanggung jawabnya yang disebabkan kurangnya komunikasi dengan atasan di samping kurangnya pengawasan dalam mengatur dan mengawasi aktivitas kerja karyawan, serta kurangnya motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas karena merasa kurang puas terhadap penghargaan yang diterima walaupun kinerjanya baik. Hal ini dapat dikatakan sebagai indikasi rendahnya kinerja karyawan Hotel Kuta Paradiso Kuta, Badung.

Manajemen Hotel Kuta Paradiso Kuta, Badung memberikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial kepada setiap karyawan atas jasanya dalam membantu operasional usaha dan memajukan perusahaan. Kompensasi finansial yang diberikan adalah berupa gaji pokok dan beberapa tunjangan, diantaranya tunjangan transport,

tunjangan hari raya, tunjangan makan dan uang servis. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pemberian fasilitas kerja, diijinkan tidak bekerja karena urusan keluarga, pemberian kesempatan ikut serta dalam kegiatan sosial dan pemberian penghargaan bagi pekerja yang berprestasi dan berjasa bagi perusahaan.

Hotel Kuta Paradiso Kuta, Badung menerapkan kebijakan sistem gaji bulanan yang besarnya disesuaikan dengan jabatan karyawan. Tunjangan transport dan tunjangan makan diberikan sebesar Rp.8.000,- dan Rp.12.000,- per hari kerja. Tunjangan hari raya diberikan sebesar satu kali gaji setiap tahun. Uang servis diberikan perusahaan untuk karyawan sebesar 5 persen dari laba kotor setiap bulan, dimana jumlah yang diterima masing-masing karyawan berbeda sesuai dengan departemen dan jabatannya.

Meskipun telah diberikan kompensasi finansial, masih ditemui keluhan-keluhan karyawan. Pemberian kompensasi finansial sering tidak tepat waktu, terlambat 1 atau 2 hari dari waktu yang ditetapkan, misalnya bulan Maret 2012, Juni 2012, Oktober 2012 dan Maret 2013. Karyawan merasa kurang puas dengan tunjangan transport yang diberikan sebesar Rp.10.000,- per hari kerja dan menginginkan peningkatan sebesar Rp.15.000,- per hari kerja, karena sebagian besar jarak tempuh karyawan menuju tempat kerja cukup jauh, yaitu dari Denpasar, Gianyar dan Tabanan. Adanya ketidaksesuaian antara harapan dengan uang servis yang diterima karyawan. Uang servis diberikan tidak merata bagi karyawan yang disesuaikan dengan departemen dan jabatannya. Departemen dimana karyawannya berhadapan langsung dengan wisatawan mendapatkan uang servis lebih besar dibandingkan departemen lain. Masalah yang terjadi berkaitan dengan kompensasi non finansial adalah keulitan karyawan mendapatkan ijin jika ada urusan keluarga dan kegiatan sosial atau kegiatan adat bagi karyawan beragama Hindu.

Terdapat beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan di Hotel Kuta Paradiso Kuta, Badung. Jadwal pendidikan dan pelatihan mengganggu aktivitas kerja rutin karyawan, karena jadwal yang bersamaan dengan waktu kerja. Peserta pendidikan dan pelatihan mempunyai latar belakang yang berbeda, yaitu pendidikan dasar karyawan yang tidak sama, serta perbedaan pengalaman baik dari lamanya bekerja maupun umur individu. Hal ini akan menghambat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karena daya tangkap dan persepsi mereka terhadap pendidikan dan pelatihan yang diberikan berbeda sehingga *output* yang didapat kurang memuaskan, terutama peningkatan kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan karyawan.

Beberapa keluhan karyawan terjadi berkaitan dengan program keselamatan dan kesehatan kerja di Hotel Kuta Paradiso Kuta, Badung. Kurang memadainya alat-alat pengamanan yang disediakan oleh perusahaan untuk melindungi karyawan jika terjadi kecelakaan kerja seperti alat pemadam kebakaran dan kamera (*CCTV*) yang tidak berfungsi baik sehingga kurang menjamin keselamatan karyawan. Kondisi beberapa peralatan dan fasilitas teknik yang kurang aman, seperti pipa air yang bocor, kabel yang rusak dan penempatannya yang tidak teratur sehingga dapat membahayakan karyawan. Tidak diberikan pemeriksaan kesehatan awal dan berkala bagi setiap karyawan padahal sudah merupakan aturan setiap perusahaan harus menyediakan itu. Hal ini menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik jika terganggu kesehatannya. Ruang kesehatan yang kurang memadai dan dokter yang tidak selalu ada siap setiap saat sehingga jika karyawan mengalami gangguan kesehatan pada saat kerja maka karyawan dibantu rekannya harus memeriksa sendiri masalah kesehatannya ke klinik atau rumah sakit.

Adanya perhatian dan ditemui permasalahan berkaitan dengan kompensasi, pendidikan dan pelatihan, program keselamatan dan kesehatan kerja yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penelitian ini akan membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta program keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Obyek Penelitian**

Hotel Kuta Paradiso dijadikan sebagai lokasi penelitian dengan alamat Jalan Kartika Plaza, PO Box 1133, Kuta, Badung. Obyek penelitian adalah bidang manajemen sumber daya manusia yaitu kinerja karyawan, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, program keselamatan dan kesehatan kerja.

### **Populasi dan Sampel**

Karyawan Hotel Kuta Paradiso Kuta, Badung sebanyak 291 orang adalah sebagai populasi penelitian, tidak termasuk *Top Management* (pimpinan manajemen puncak) yaitu 1 orang *General Manager*, 1 orang *General Manager Secretary* dan 1 orang *Assistant General Manager* karena penelitian membahas kepemimpinan. Sampel penelitian ditentukan dengan metode *stratified random sampling* sebanyak 76 orang karyawan.

### **Metode Pengumpulan Data**

Wawancara dan kuesioner digunakan sebagai metode untuk mengumpulkan data. Hasil penyebaran kuesioner selanjutnya dianalisis, namun sebelumnya ditentukan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

#### 1) Analisis deskriptif

Variabel dan indikator-indikatornya diuraikan secara deskriptif untuk memperoleh gambaran tentang penilaian masing-masing variabel. Penilaian dilakukan dari rata-rata skor jawaban masing-masing indikator. Tabulasi data dilakukan, untuk selanjutnya secara statistik dianalisis menggunakan *software SPSS 17.0 for Windows*.

#### 2) Analisis regresi linier berganda

Berubahnya kinerja karyawan akibat adanya perubahan kompensasi, pendidikan dan pelatihan, program keselamatan dan kesehatan kerja secara serempak diketahui dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, apakah berpengaruh positif atau negatif.

#### 3) Uji asumsi klasik

Kelayakan penggunaan model regresi ditentukan dengan uji asumsi klasik, terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

#### 4) Uji kelayakan model (uji F)

Nilai koefisien regresi secara bersama-sama dapat diketahui kelayakan modelnya dengan menggunakan uji F. Nilai F-hitung diperoleh dari hasil regresi pada tabel Anova.

### 5) Uji hipotesis (uji t)

Berpengaruh signifikan atau tidaknya variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat maka digunakan uji t untuk membuktikan hipotesis penelitian.

## **DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **Uji Asumsi Klasik**

Angka *tolerance* kurang dari satu dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) kurang dari 10 menjelaskan tidak terjadi gejala multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Gambar *scatterplot output regression* menunjukkan penyebaran plotnya terpecah dan tidak berpola sehingga terjadi ketidakteraturan sebaran residual.

Koefisien regresi nilai absolut residual tidak signifikan, sehingga mempertegas tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel kompensasi, pendidikan dan pelatihan, program keselamatan dan kesehatan kerja. Nilai P-P Plot berada searah dengan garis diagonal dengan jarak yang tidak jauh dan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,389 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,998. Nilai tingkat probabilitas lebih besar jika dibandingkan dengan *level of significant* sebesar 0,05, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

**Tabel 1**  
**Hasil Uji F pada Tabel Anova**

Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Regression	726,758	3	242,253	82,309	0,000
Residual	211,910	72	2,943		
Total	938,669	75			

F-hitung adalah 82,309, nilai signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , berarti model regresi layak digunakan, dan selanjutnya dapat dilakukan pengujian hipotesis.

### Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Model	t	Sig.
Konstanta	1,180	0,242
Kompensasi ( $X_1$ )	2,994	0,004
Pendidikan dan pelatihan ( $X_2$ )	3,119	0,003
Program keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_3$ )	3,535	0,001

### *Standardized Coefficients Beta*

**Tabel 3**  
***Standardized Coefficients Beta***

No	Variabel Bebas	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>Ranking</i>
1	Kompensasi ( $X_1$ )	0,314	2
2	Pendidikan dan pelatihan ( $X_2$ )	0,265	3
3	Program keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_3$ )	0,379	1

Koefisien Beta program keselamatan dan kesehatan kerja ( $\beta_3$ ) adalah 0,379 (*ranking* 1) lebih besar dari koefisien Beta kompensasi ( $\beta_1$ ) yaitu 0,314 (*ranking* 2) dan koefisien Beta pendidikan dan pelatihan ( $\beta_2$ ) yaitu 0,265 (*ranking* 3) menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Hotel Kuta Paradiso Kuta, Badung dipengaruhi secara dominan oleh program keselamatan dan kesehatan kerja.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Hasil t-test diperoleh  $t_1$ -hitung adalah 2,994 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,666 dengan sig.  $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Kuta Paradiso Kuta, Badung dan bukan diperoleh secara kebetulan. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah, yaitu apabila kompensasi meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Hasil ini mendukung hipotesis pertama yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sekarang sejalan dengan penelitian sebelumnya. Riyadi (2011:41) yang menemukan bahwa pemberian kompensasi yang layak, adil dan memuaskan, memberikan motivasi bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Prasetya dan Kato (2011:382) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini dipertegas oleh hasil penelitian Wekesa (2013:1) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh TSC secara keseluruhan memuaskan sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Husni (2012:14) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan-

pernyataan tersebut maka dapat dikatakan pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga dirasakan layak, adil dan memuaskan bagi karyawan. Kondisi ini mampu menjadi motivasi bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Hasil t-test diperoleh  $t_2$ -hitung adalah 3,119 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,666 dengan sig.  $0,003 < 0,05$  berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Hotel Kuta Paradiso Kuta, Badung dan bukan diperoleh secara kebetulan. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah, yaitu apabila pendidikan dan pelatihan meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Hasil ini mendukung hipotesis kedua yaitu pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sekarang sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Mursidi (2009:191) yang menemukan bahwa semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi maka semakin terampil karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan keberhasilan program pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sarboland (2012:2695) dalam penelitiannya menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh pada kemampuan karyawan pribadi dan kemampuan organisasi, tingkat pengetahuan mereka, pengetahuan profesional mereka sehingga meningkatkan kinerjanya. Penelitian Sultana (2012:646) menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai alat yang berguna untuk mengatasi perubahan didorong oleh inovasi teknologi, persaingan pasar, penataan organisasi dan yang paling penting itu memainkan peran kunci untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Penelitian Sunarto (2012:157) diketahui bahwa variabel pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan paling dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut maka jelaslah bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan peningkatan kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan bagi karyawan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil t-test diperoleh  $t_3$ -hitung adalah 3,535 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,666 dengan sig.  $0,001 < 0,05$  berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Kuta Paradiso Kuta, Badung dan bukan diperoleh secara kebetulan. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah, yaitu apabila pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Hasil ini mendukung hipotesis ketiga yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sekarang sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Tawiah (2012:) yang menemukan bahwa meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh keberhasilan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dijalankan. Yusuf (2012:136) dalam penelitiannya menemukan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, demikian halnya dengan Lamm (2009:1) dalam penelitiannya menemukan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut maka dapat dikatakan dukungan manajemen yaitu kemampuan

manajerial perusahaan atau pimpinan perusahaan sangat menentukan kinerja karyawan yang akhirnya akan menentukan kinerja perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan kinerja karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Kuta Paradiso Kuta, Badung, yang berarti semakin meningkat kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Kuta Paradiso Kuta, Badung, yang berarti semakin baik pendidikan dan pelatihan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Kuta Paradiso Kuta, Badung, yang berarti semakin baik program keselamatan dan kesehatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### **Saran**

- 1) Ditinjau dari indikator-indikator kinerja karyawan, maka sebaiknya diberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan tugas, sehingga karyawan lebih termotivasi dan mempunyai inisiatif dalam menganalisis permasalahan untuk membuat keputusan yang tepat

dalam menyelesaikan masalah. Perlu ditingkatkan pengawasan bagi aktivitas kerja karyawan dalam usaha menyelesaikan target yang direncanakan, disertai pemberian bonus jika pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

- 2) Menyesuaikan jumlah tunjangan transport sesuai dengan jarak tempuh kerja karyawan, lebih transparan mempublikasikan laporan keuangan sehingga uang servis yang diterima dirasakan adil sesuai dengan pendapatan perusahaan, dan lebih fleksibel memberikan ijin bagi karyawan terutama jika teramat penting untuk urusan keluarga dan kegiatan sosial atau kegiatan adat.
- 3) Perlu dilakukan *pra test* sebelum mengirim karyawan untuk mengikuti diklat sehingga diketahui jenis dan materi diklat yang tepat diberikan sesuai dengan pendidikan dasar, pengalaman kerja dan usia karyawan, sehingga *output* yang dihasilkan sesuai harapan, yaitu meningkatnya pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan disiplin kerja karyawan.
- 4) Memperbaiki peralatan dan fasilitas teknik yang rusak sehingga tidak membahayakan karyawan, serta memberikan pemeriksaan kesehatan awal dan berkala bagi setiap karyawan menghindari terganggu kesehatan karyawan dalam bekerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aruan, Daniel Arfan. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (2), h: 565-574.
- Felicity Lamm. 2009. Is There A Link Between Workplace Health and Safety and Firm Performance and Productivity. *The University of Auckland Journal*, pp: 1-14.
- Handayani, Nita Sri. 2012. Pengaruh Sistem Manajemen K3 Terhadap Kinerja Karyawan pada PT "XX". *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma Jakarta*, h: 1-15.

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.
- Husni, Muhammad. 2012. Pengaruh Program K3 dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Pekanbaru. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Riau*, h: 1-16.
- Jamil, Bilal. 2011. Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance Vs Private Employees Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3 (8), pp: 907-913.
- Mursidi. 2009. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Malang. *Jurnal Teknik Industri*, 10 (2), h: 191-199.
- Murty, Aprilia Windy. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2 (2), h: 215-228.
- Nakpodia, E. D. 2011. Training and Utilization of Staff and Job Performance in Post Primary Education Board in North Senatorial District of Delta State, Nigeria. *Journal of Economics and International Finance*, 3 (5): pp: 279-288.
- Paramita, Catarina Cori Pradnya. 2012. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1 (1), h: 1-11.
- Prasetya, Arik and Masanori Kato. 2011. The Effect of Financial and Non Financial Compensation to the Employee Performance. *International Research Symposium in Service Management Yogyakarta, Indonesia*, pp: 382-391.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13 (1), h: 40-45.
- Sarboland, Kheyrollah. 2012. Investigating The Influence of In Service Training Among Employees of Universities of Bilesavar and Parsabad. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 3 (2), pp: 2695-2699.
- Shinn, Charles C. 2010. Compensation Systems For Superintendents, Implementing Bonus Systems to Reward Performance The Builder's. *Management Journal*, 7 (4), pp: 1-8.
- Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan 1. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sultana, Afshan. 2012. Impact of Training on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (6), pp: 646-661.
- Sunarto. 2012. Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Kesuaian Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri (Studi pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri). *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 1 (2), h: 157-168.
- Tawiah, Amponsah. 2009. Occupational Health and Safety: Key Issues and Concerns in Ghana Kwesi. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (14), pp: 119-126.
- Wekesa, Jane Nelima. 2013. Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3 (6), pp: 1-4.
- Wulandari, Astri. 2011. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom. *Jurnal Banking and Management Review Institut Manajemen Telkom Bandung*, h: 1-11.
- Yuliana. 2011. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik pada PT. Pulau Sambu Cabang Kuala Enok. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Riau*, h: 1-11.
- Yusuf, Ria Mardiana. The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT Mahakarya Rotanindo, Gresik). *American Journal of Economics*, pp: 136-140.