

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PADA PT PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) JAKARTA (Studi Kasus Pada Proyek Pengerukan Pembangunan TPK Kalibaru)

Titing Roharto Dan Kasmir

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana
titing.roharto@gmail.com; kasmirpos@yahoo.com

Abstract. The research was conducted with the aim to know and analyze the influence of Occupational Safety and Health (OSH), Work Environment and Training on Performance at PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Jakarta. The method used in this research is quantitative research with causality research approach. The population in this study are all employees who work at PT Pelabuhan Indonesia II (Persero), especially employees who duty on the direct operational activities at New Priok Container Terminal Dredging Project with a population of 320 employees. Sampling technique based on Slovin formula at 95% confidence level so that obtained as many as 178 sample people. Based on the test results obtained that the safety and health effects significantly affect the performance of the company PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) on New Priok Container Terminal (NPCT) Dredging Project. Work environment significantly affects the performance of the company PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) on New Priok Container Terminal (NPCT) Dredging Project. Training has a significant effect on the performance of PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) at New Priok Container Terminal (NPCT) Dredging Project.

Keywords: Occupational Safety and Health (OSH), Work Environment, Training, Corporate Performance.

Abstrak. Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan hubungan sebab akibat (*causality research*). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) khususnya karyawan yang bertugas pada kegiatan operasional langsung pada Proyek Pengerukan Terminal Peti Kemas Kalibaru dengan jumlah populasi sebanyak 320 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel berdasarkan rumus Slovin pada tingkat kepercayaan 95% sehingga diperoleh sebanyak 178 orang sampel. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) pada Proyek Pengerukan TPK Kalibaru. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) pada Proyek Pengerukan TPK Kalibaru. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) pada Proyek Pengerukan TPK Kalibaru.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kinerja Perusahaan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan siap pakai untuk mendukung tujuan perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin agar perusahaan tetap bertahan dan dapat mengembangkan usahanya. Besarnya laba atau keuntungan yang diperoleh perusahaan sangat tergantung dari salah satunya adalah sumber daya yang dimilikinya, baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana atau sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba

dan kemajuan suatu usaha. Artinya sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan. Maka tidak heran jika banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai asset utama perusahaan dan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya.

PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Jakarta merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha jasa kepelabuhanan dan logistik yang meliputi pelayanan kapal, pelayanan barang, dan pelayanan rupa-rupa. Perusahaan milik pemerintah ini juga perlu meningkatkan kinerja karyawan atau sumber daya manusia yang dimilikinya agar kinerja perusahaan juga dapat meningkat.

Pendapatan usaha PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Jakarta sangat dipengaruhi oleh frekuensi lalu lintas kapal barang dan penumpang dari dan ke pelabuhan yang dikelola Perseroan. Pencapaian kinerja Perseroan diukur dengan parameter jumlah kunjungan kapal, arus barang, arus peti kemas dan arus penumpang. Sebagai operator pelabuhan, pertumbuhan usaha Perseroan sangat bergantung dari kemampuan untuk menjawab tren dunia di bidang kepelabuhanan, seperti persaingan jasa kepelabuhanan dari lingkungan regional maupun domestik serta kebutuhan alur dan kolam pelabuhan yang lebih dalam untuk menangani kapal-kapal berukuran besar dan waktu bongkar muat yang lebih cepat.

Upaya Perseroan dalam meningkatkan kinerja perusahaan di bidang operasional, dan dalam rangka mendukung program poros maritim dan tol laut serta mewujudkan struktur biaya logistik nasional yang efisien sebagai bagian dari gagasan reformasi logistik kemaritiman, saat ini PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Jakarta telah mengembangkan berbagai rencana strategis jangka panjang, diantaranya adalah pembangunan Terminal Peti Kemas (TPK) Kalibaru.

Proyek pengerukan pelabuhan pada umumnya merupakan kegiatan yang banyak mengandung unsur bahaya. Hal tersebut menyebabkan industri pengerukan mulai wajib menerapkan suatu sistem yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha, sebagai upaya pencegahan (*preventif*) timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

Upaya yang ditempuh oleh pihak manajemen PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) dalam meningkatkan kinerja karyawan antara lain dilakukan dengan cara menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengadakan program pelatihan kerja bagi karyawan baru maupun karyawan lama.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan ini. Keselamatan kerja merupakan tugas dari seluruh bagian perusahaan, dari tingkat pekerja sampai tingkat manajer (Suma'mur, 2009). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Makhamara dan Simiyu (2016), Karbalaie dan Shirvani (2015) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Selain program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus (Robbins, 2013).

Lingkungan kerja yang baik dalam hal ini penyediaan sarana dan prasarana yang memadai atau buruk tidaknya ketersediaan sarana dan prasarana penunjang dalam bekerja secara langsung ataupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu usaha pemeliharaan karyawan yang sangat penting untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi. Dengan penerapan lingkungan kerja yang baik diharapkan semangat dan kegairahan kerja karyawan meningkat sehingga hal ini dapat

mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gitonga (2015) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan pada kementerian pemerintah di Kenya.

Selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah pelatihan karyawan. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Program pelatihan kerja yang dilaksanakan memberikan keuntungan kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi asset yang berharga bagi perusahaan (Rivai, 2010).

Program pelatihan yang dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam hal pengetahuan dan keterampilan karyawan. Kemampuan karyawan yang sudah berkembang ini nantinya dapat diterapkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sehingga keadaan ini dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dumas dan Hanchane (2010), Bo Hansson (2007), Li Jia, et al, (2012) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil penelitian terdahulu penulis tertarik untuk meneliti kembali tentang kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan pelatihan dengan mengajukan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Jakarta. (Studi Kasus pada Proyek Pengerukan Pembangunan TPK Kalibaru).”

Perumusan Masalah. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
4. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?

KAJIAN TEORI

Kinerja perusahaan atau organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Gibson *et. al* (2014:355) kinerja (*job performance*) adalah hasil pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kinerja lainnya. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Menurut Rivai (2010:604) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai atau perorangan (*individual performance*) dan kinerja organisasi (*organization performance*). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu

organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi (Kasmir, 2016:182).

Colquitt mengatakan *Performance* "the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment". (Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi). Kinerja dalam lingkup organisasi adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya. Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi (Ruky, 2013:7):

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan.
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lainnya.

Program Keselamatan Kerja merupakan salah satu program yang sangat penting untuk dijalankan oleh setiap perusahaan baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil yang bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman. Menurut Goetsch (2013:33), elemen yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja yakni kontraktor, manajer, pengawas lapangan, pekerja dan subkontraktor, serta safety professionals. Keselamatan Kerja adalah keselamatan dalam melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, peralatan / perlengkapan kerja, bahan-bahan, proses, landasan, lingkungan kerja, produk dan tata cara melakukan pekerjaan pada instalasi, pengangkutan, penyimpanan, pengolahan, konstruksi, agrikultur, pertambangan, ruang terbatas, dan lain-lain.

Menurut International Labour Organization (ILO) dan World Health Organization (WHO) tahun 1950, kesehatan kerja adalah promosi dan pemeliharaan fisik, mental dan sosial tertinggi dari para pekerja di segala bidang dengan mencegah gangguan kesehatan, mengontrol risiko, serta penyesuaian pekerjaan kepada setiap orang dan setiap orang kepada pekerjaannya.

Sebagaimana yang tertuang dalam pokok-pokok pertimbangan dikeluarkannya UU No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, maka upaya penerapan program Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) bertujuan :

1. Agar tenaga kerja dan setiap orang yang berada di tempat kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan sehingga selalu dalam keadaan sehat dan selamat.
2. Agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara aman dan efisien.
3. Agar proses produksi dapat berjalan secara lancar tanpa adanya hambatan.

Dalam penelitian ini dimensi dan indikator keselamatan dan kesehatan kerja mengadopsi penelitian yang dilakukan oleh Makhamara dan Simiyu (2016) yaitu:

1. Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja
 - a. Teknik pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Isi pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja
 - c. Jenis pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja
2. Evaluasi keselamatan dan kesehatan kerja
 - a. Penilaian keselamatan dan kesehatan kerja

- b. Laporan keselamatan dan kesehatan kerja
- 3. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja
 - a. Peraturan-peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Struktur keselamatan dan kesehatan kerja
- 4. Kepemimpinan keselamatan dan kesehatan kerja
 - a. Komitmen manajemen
 - b. Gaya kepemimpinan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Indikatornya: Pelatihan K3, Evaluasi K3, Kebijakan K3, dan Kepemimpinan K3.

Setiap perusahaan dalam aktivitasnya selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, baik tujuan jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berhubungan segala sarana dan prasarana yang mendukung dalam pelaksanaan tugas, misalnya sarana komputer, telepon, meja, kursi dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan situasi maupun kondisi kerjasama, misalnya semangat kerja, komunikasi dan lain-lain.

Lingkungan kerja fisik maupun nonfisik sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tersedianya fasilitas yang cukup menjadikan karyawan lebih tenang dan aman dalam bekerja. Begitu pula adanya lingkungan kerja non fisik, seperti adanya suasana kerja yang kondusif, terjalannya komunikasi yang baik antar pimpinan maupun antar karyawan dan adanya kerjasama yang saling membantu antar orang dalam organisasi.

Menurut Nitisemito (2010:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2011:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2008:151) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Gomes (2007:25) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi hasil kerja. Indikatornya: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, kebisingan, keamanan, hubungan kerja dan suasana kerja.

Secara umum tujuan suatu program pelatihan yang dilaksanakan diarahkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan serta untuk menjembatani kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan serta sikap pegawai yang ada dan diharapkan baik pula pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang disesuaikan dengan kebutuhan individu maupun perusahaan.

Pelatihan menurut Bernardin dan Russell (2013:29) adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, rutin, dan yang dibutuhkan sekarang. Pelatihan tidak diprioritaskan untuk membina kemampuan melaksanakan pekerjaan dimasa yang akan datang saja, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja. Artinya, pelatihan tidak dapat mempersiapkan karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih berat dari pekerjaannya yang sekarang. Menurut Ivancevich (2008:45) pelatihan

merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Menurut Ruky (2013:230) pelatihan (*training*) adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Rivai (2010:212) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Pelatihan dan pengembangan memberikan keuntungan kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan.

Menurut Sinambela (2016:179) pada dasarnya kebutuhan pelatihan untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadang yang bervariasi, yang digolongkan menjadi tiga yaitu kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang, kebutuhan memenuhi tuntutan jabatan lainnya dan kebutuhan memenuhi tuntutan perubahan.

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi (Rivai, 2010:219). Kebutuhan dapat digolongkan menjadi kebutuhan tuntutan sekarang, kebutuhan tuntutan jabatan lainnya, dan kebutuhan untuk memenuhi tuntutan perubahan.

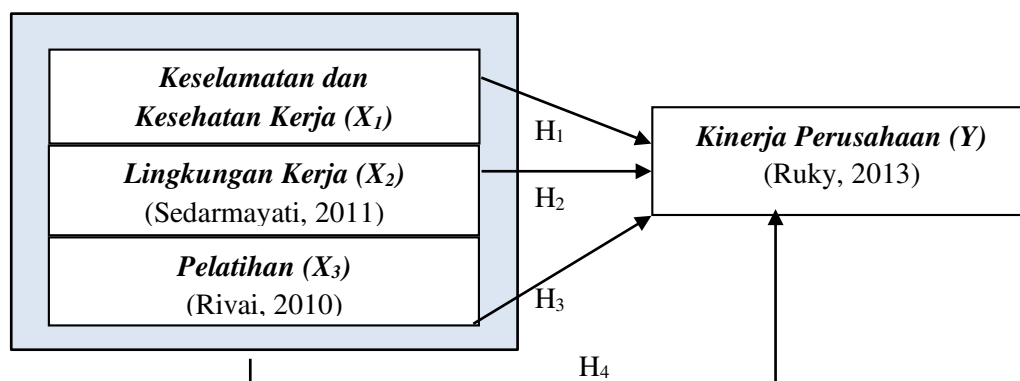
Organisasi yang melaksanakan pelatihan tanpa didahului proses identifikasi kebutuhan dapat menghabiskan uang untuk kegiatan yang mubazir. Suatu masalah yang terkait dengan keefektifan dan efisiensi organisasi mungkin harus diatasi melalui perbaikan prosedur seleksi, perbaikan sistem imbalan atau perubahan rancangan pekerjaan, tapi bukan pelatihan.

Menurut Ruky (2013:257) kegiatan mengidentifikasi atau asesmen kebutuhan pelatihan (*need assessment*) yang lengkap dapat melibatkan tiga kegiatan pendekatan dan analisis yaitu : analisis organisasi, analisis jabatan dan analisis manusianya.

Menurut Rivai (2010:240) dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang turut berperan yaitu identifikasi kebutuhan, instruktur (pelatih), peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses sistematis untuk mengubah perilaku, pengetahuan dan motivasi dari karyawan, untuk meningkatkan kesesuaian antara karakteristik karyawan dan syarat-syarat yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Indikatornya: materi pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan.

Kerangka Pemikiran. Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu, dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis. Berdasarkan kerangka pemikiran dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja.
- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
- H₃: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.
- H₄: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan hubungan sebab akibat (*causality research*). Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data, melakukan pengujian terhadap data tersebut dan mendapatkan hasil dari hubungan sebab akibat antara variabel independen yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja dan pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kinerja perusahaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Jakarta.

Pengujian Data. Sebelum data di analisis maka hasil penyebaran kuesioner yang telah disusun dalam bentuk tabulasi data, selanjutnya data yang telah disusun tersebut dilakukan pengujian validitas, reliabilitas, normalitas data, uji asumsi klasik, dan analisis korelasi antar dimensi, untuk menjamin kualitas data tersebut bila digunakan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) khususnya karyawan yang bertugas pada kegiatan operasional langsung pada Proyek Pengerukan Terminal Peti Kemas Kalibaru dengan jumlah populasi sebanyak 320 orang karyawan.

Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yaitu suatu metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu. Dari populasi sebanyak 320 orang, sampel yang diambil berdasarkan pada rumus Slovin (Riduwan, 2010) adalah 178 orang.

Uji Validitas. Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk setiap butir pernyataan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X₁), variabel lingkungan kerja (X₂), variabel pelatihan (X₃) serta variabel kinerja perusahaan (Y) pada Tabel 5.3, 5.4, 5.5 dan 5.6 diperoleh semua butir pernyataan dinyatakan valid, dari hasil perhitungan SPSS semua r_{hitung} nilainya lebih besar dari r_{tabel} (0,147). Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh bahwa keempat variabel datanya valid semua, maka data tersebut dapat dilanjutkan untuk melakukan penelitian.

Uji Reliabilitas. Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Cronbach Alpha* pada taraf signifikansi 0,05 dan $n = 178$. Reliabilitas instrumen yang diuji yakni masing-masing butir pernyataan pada setiap variabel. Hasil perhitungan uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS yang disajikan pada tabel:

Tabel 1. Ringkasan Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, X₃ dan Y

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Keselamatan dan kesehatan kerja	0,872
2	Lingkungan kerja	0,855
3	Pelatihan	0,787
4	Kinerja perusahaan	0,870

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2017

Uji Normalitas Data. Dari hasil pengujian dengan metode Kolmogorov Smirnov bahwa nilai pada *Asym.Sig.(2-tailed)* lebih besar dari 0,05 hal ini berarti semua data yang diuji berdistribusi normal dan layak untuk digunakan pada penelitian selanjutnya.

Analisis Persamaan Regresi Berganda. Berdasarkan pada hasil output perhitungan pengolahan data SPSS, berikut dibahas mengenai persamaan regresi berganda yang disajikan pada tabel:

Tabel 2. Output Persamaan Regresi Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.673	1.333		3.507	.001
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.324	.072	.316	4.501	.000
Lingkungan Kerja	.373	.110	.349	3.388	.001
Pelatihan	.472	.130	.278	3.631	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2017

$$Y = 4,673 + 0,324 X_1 + 0,373X_2 + 0,472X_3$$

Persamaan ini menjelaskan bahwa:

1. Apabila tidak ada perubahan pada variabel X_1 , X_2 dan X_3 , atau masing-masing variabel nilainya 0 maka kinerja perusahaan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) pada Proyek Pengerukan TPK Kalibaru mengalami kenaikan sebesar 4,673.
2. Apabila terjadi kenaikan terhadap variabel X_1 sebesar satu satuan, maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,324 kalinya dan atau sebaliknya dengan asumsi X_2 dan X_3 tetap.
3. Apabila terjadi kenaikan terhadap variabel X_2 sebesar satu satuan, maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,373 kalinya dan atau sebaliknya dengan asumsi X_1 dan X_3 tetap.
4. Apabila terjadi kenaikan terhadap variabel X_3 sebesar satu satuan, maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,472 kalinya dan atau sebaliknya dengan asumsi X_2 dan X_1 tetap.

Pengujian Hipotesis. Pengujian koefisien regresi bertujuan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel-variabel X dan Y.

1. Uji "t"

- a. Hipotesis

Hipotesis untuk kasus pengujian t adalah :

$H_0 : b_{y1} = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel X_1 terhadap variabel Y

$H_1 : b_{y1} \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel X_1 terhadap variabel Y.

$H_0 : b_{y2} = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel X_2 terhadap variabel Y.

$H_1 : b_{y2} \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel X_2 terhadap variabel Y.

$H_0 : b_{y3} = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel X_3 terhadap variabel Y.

$H_1 : b_{y3} \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel X_3 terhadap variabel Y.

- b. Menentukan t_{Tabel} dan t_{hitung}

Tingkat signifikansi adalah 5% ($\alpha = 0,05$)

Degree of freedom (df) = (n-p-1)

Dimana : n = jumlah data, p = jumlah variabel bebas (X) maka (df) =

178-3-1 = 174 dan untuk t_(0,05:174) pada t_{Tabel} di dapat angka 1,974.

Tabel 3. Output Uji “t”

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.673	1.333		3.507	.001
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.324	.072	.316	4.501	.000
	Lingkungan Kerja	.373	.110	.349	3.388	.001
	Pelatihan	.472	.130	.278	3.631	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2017

Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} :

Jika t_{hitung} > t_{tabel}, maka Ho tolak

Jika t_{hitung} < t_{tabel}, maka Ho diterima

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai variabel keselamatan dan kesehatan kerja (4,501) lebih besar dari t_{Tabel} (1,974) maka variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan, variabel lingkungan kerja (3,388) lebih besar dari t_{Tabel} (1,974) maka variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan, variabel pelatihan (3,631) lebih besar dari t_{Tabel} (1,974) maka variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) pada Proyek Pengerukan TPK Kalibaru.

Nilai t_{hitung} variabel keselamatan dan kesehatan kerja (4,501) lebih besar dibandingkan dengan variabel pelatihan (3,631) dan variabel lingkungan kerja (3,388) maka variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel kinerja perusahaan. Sedangkan untuk pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja perusahaan adalah variabel lingkungan kerja.

2. Uji Kesesuaian Keseluruhan (Uji F)

Pengujian dua variabel bebas X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Y dilakukan dengan uji F, yaitu melalui prosedur :

a. Hipotesis :

Hipotesis untuk kasus pengajuan F-tes adalah :

Ho : b_{y123} = 0, artinya tidak ada pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.

H₁ : b_{y123} ≠ 0, artinya ada pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.

b. Menentukan F_{tabel} dan F_{hitung}

Tingkat signifikansi adalah 5% (α = 0,05) *degree of freedom* : dari output SPSS pada bagian ANOVA dan kolom df : didapat numerator = 3 dan denominator = 174, maka F_{tabel} untuk F_(0,05:3:174) didapat + 2,66.

Tabel 4. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4740.495	3	1580.165	221.460	.000 ^a
	Residual	1241.528	174	7.135		
	Total	5982.022	177			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil output SPSS di atas pada kolom F didapat F_{hitung} sebesar 221,460.

- c. Dengan membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung}

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 tolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F_{hitung} (221,460) jauh lebih besar dari F_{tabel} (2,66), maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, berarti variabel keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pembahasan. Berdasarkan hasil analisis berikut ini akan dibahas mengenai hasil penelitian dan diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) pada Proyek Pengerukan TPK Kalibaru.

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan (Makhamara dan Simiyu, 2016). Sedangkan kinerja perusahaan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Ruky, 2013).

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan melalui pengawasan perusahaan dapat mengurangi dan mencegah terjadinya bahaya secara fisik maupun adanya penyakit di sekitar lingkungan kerja. Agar program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat terlaksana dengan baik maka pihak perusahaan dapat menempuh beberapa cara seperti mengadakan pelatihan tentang K3, melakukan evaluasi pelaksanaan K4 secara rutin, mengeluarkan kebijakan tentang peraturan K3, dan memberikan bimbingan dan arahan tentang pentingnya K3 bagi karyawan maupun perusahaan. Selain itu perusahaan juga dapat menempuh cara dengan membuat spanduk besar tentang pentingnya K3 yang ditempatkan pada tempat strategis yang mudah dilihat oleh para karyawan, setiap saat memperingatkan pentingnya K3 melalui pengeras suara atau media visual. Hal lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah peralatan dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus selalu diganti apabila sudah mengalami kerusakan.

Pelaksanaan program K3 yang baik diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan dan keamanan kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih semangat dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi yang pada akhirnya dapat pula meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) pada Proyek Pengerukan TPK Kalibaru.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2011).

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di perusahaan. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik meliputi penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, keamanan dan hubungan kerja, lingkungan non fisik meliputi hubungan kerja dengan sesama rekan kerja dan hubungan dengan pimpinan. Lingkungan kerja fisik yang memadai dapat mendukung dalam melaksanakan pekerjaan karyawan dan hubungan harmonis yang terjalin antara sesama rekan kerja dan atasan dapat menimbulkan suasana kerja yang kondusif. Kondisi lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang baik ini dapat menimbulkan semangat dan motivasi kerja karyawan semakin meningkat sehingga target pekerjaan yang telah direncanakan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik dan kondisi ini pada akhirnya dapat pula meningkatkan kinerja perusahaan.

3. Pelatihan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) pada Proyek Pengerukan TPK Kalibaru.

Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi (Rivai, 2010).

Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan harus jelas materinya sesuai sasaran dan manfaatnya, metode pelatihan yang diberikan harus tepat dan banyak variasinya. Pelatihan yang dilakukan ini diharapkan agar karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan berhasil dan sesuai dengan tujuan perusahaan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

4. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) pada Proyek Pengerukan TPK Kalibaru.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) pada Proyek Pengerukan TPK Kalibaru.
Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Makhamara dan Simiyu (2016), Karbalaie & Shirvani (2015) dengan hasil yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) pada Proyek Pengerukan TPK Kalibaru.
Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mari'a-Jose' Vela-Jime'nez, et al, (2014), Eruemegbe (2015), Gitonga, Kenyatta (2015), Buhai, et al, (2008) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) pada Proyek Pengerukan TPK Kalibaru.
Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Li Jia et al (2012), Dumas dan Said (2010) dan Tay et al, (2012) yang memperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
4. Keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) pada Proyek Pengerukan TPK Kalibaru.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan mempertahankan dan meningkatkan pelatihan kepada karyawan selama ini karena terbukti dominan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
2. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan lingkungan kerja yang lebih kondusif baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik karena terbukti pengaruhnya masih kurang maksimal terhadap kinerja perusahaan.
3. Bagi penelitian lain yang ingin meneliti kembali dengan tema yang sama diharapkan dapat menambahkan beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan lain sebagainya.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Achmad S. Ruky. (2013). *Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Akdon, Riduwan. (2010). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika, Cetakan Kedua*. Alfabeta. Bandung.
- Bo Hansson. (2007). "Company-based determinants of training and the impact of training on company performance Results from an international HRM survey" *School of Business, Mälardalen University, Västerås, Sweden*.
- Buhai, et al. (2008). "The Impact of Workplace Conditions on firm Performance". *Tinbergen Institute, Amsterdam and Rotterdam. No. 08-077/3*.
- Byars, Lloyd L dan Rue, Leslie W. (2008). *Human Resource Management 8th*. McGraw-Hill. Irwin.
- Dumas dan Said. (2010). "How does Job-Training Increase Firm Performance? The case of Morocco". *Lest, Universite de la Mediterranee, Marseille, France". International Journal of Manpower, Vol 31 No. 5, 2010, pp. 585-602, @Emerald Group Publishing Limited*.
- Ervianto, Wulfram. (2008). *Manajemen Proyek Konstruksi*. Andi Publisher. Jakarta.
- Gibson., et al. 2014. *Organizations; Behavior, Structure, Proseses 13th*. Singapore, McGraw-Hill International, Inc.
- Gitonga, L. (2015). "Influence of Work Environment on Organizational Performance in Government Ministries in Kenya". *Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology (JKUAT), Kenya. Vol. 2 (83), pp 1043-1071, www.strategicjournals.com, @strategic Journals*.
- Goetsch dan Davis. (2013). *Quality Management, Fourth Edition*. Cram 101 Incorporated.
- Gomes, Luis R., David B, Balkin, Robert L Cardy. (2007). *Manging Human Resources 5th*. Singapore: Prentice Hall International, Inc.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Askara. Jakarta.
- Hani Handoko. (2010). *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Ivancevich, John. M. et.al. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1 dan

2. Erlangga. Jakarta.
- Karbalaei & Shirvani. (2015). "Mediating effect of Occupational Health and Employees Well Being On Organizational Performance". *Jamia Millia Islamia University, India. Vol. 3, Issue 7, Jul 2015, 29 42 @ Impact Journals.*
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Edisi 1, Buku 1. Rajawali Pers. Jakarta.
- Li Ji., *et al.* (2012). "The effects of employee training on the relationship between environmental attitude and firms' performance in sustainable development" *The International Journal of Human Resource Management*, 23:14, 2995-3008
- L. Mathis., H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management. Edisi 10.* Salemba Empat. Jakarta.
- Jacklyne Makhamara., Alice Simiyu. (2016). "Influence of Occupational Health and Safety on Organizational Performance in the Manufacturing Sector in Kenya: a Case Study of Kapa Oil Refineries Limited". Vol.3, Iss. 3 (2), pp 30-59, www.strategicjournals.com, ©Strategic Journals
- Maria-Jose Vela-Jime'nez, *et al.* (2014). "How environmental changes and cooperation moderate labour flexibility and firm performance?". *Dirreccion y Organizacion de Empresas, University of Zaragoza, Spain. Vol. 43 No. 6, 2014 pp 915-936 @Emerald Group Publishing Limited.*
- Noe, Raymond., Hollenbeck, John R., Gerhart B., Wright, Patrick M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Mencapai Keunggulan Bersaing)*. Edisi 6, Buku 1. Alih Bahasa David Wijaya. Salemba Empat. Jakarta.
- Noe, Raymond A. (2013). *Employee Training and Development, Six Edition.* Singapore: Irwin McGraw-Hill Irwin.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Rineka Cipta. Jakarta.
- Nitisemito. Alex S. (2010). *Manajemen Personalialia.* Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins Stephen P., Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior 13th.* Singapore: Prentice Hall International, Inc.
- _____. (2015). *Management 9th.* Singapore: Prentice Hall International, Inc.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Cetakan Kelima. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela. (2006). *Reformasi Pelayanan Publik .* Bumi Aksara. Jakarta.
- Sukanto Reksohadiprojo dan Indriyo Gitosudarmo. (2008). *Manajemen Produksi.* BPFE UGM. Yogyakarta.
- Suma'mur, PK. (2009). *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja.* Gunung Agung, Jakarta.
- Tay *at al.* (2012). "The Effect of Training on Organizational Performance: Differences by Age Composition and Cultural Context".
- Vetizal Rivai, Deddy Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Rajawali Pers. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008
- Peraturan Pemerintah No. 61 Tahun 2009