

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT TRIPARI TANGERANG**

Mochamad Soelton, Lisa Budiyanti
SI Manajemen, FEB-Mercu Buana Jakarta
E-mail: Soeltonibrahem@gmail.com
lisabudiyanti123@gmail.com

ABSTRACT

This study is a study of the occupational safety and health and employee development to employee performance at PT TRIPARI Tangerang, the study was conducted on 40 respondents using quantitative descriptive approach. By using two independent variables, occupational safety and health, development of employee and one dependent variable is the employee performance. This study aims to determine the effect of occupational safety and health (X1) and employee development (X2) on employee performance (Y). The results of this study indicate simultaneously (F test) variable occupational safety and health and development of employees together have a positive and significant impact on the employee performance, partially (t test) employee development has positive and significant impact on employee performance.

Keywords: *safety and health at work, employee development, employee performance*

ABSTRAK

Studi ini melakukan penelitian tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT TRIPARI Tangerang, penelitian ini dilakukan terhadap 40 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Dengan menggunakan dua variabel independen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pengembangan karyawan dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) dan pengembangan karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan (uji F) variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pengembangan karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial (uji T) pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pengembangan karyawan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi (Hariandja, 2009). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah langkah awal dalam proses membentuk sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas bagi perusahaan sehingga mampu mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Jika perusahaan ingin mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan wajib memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja atau sering disebut K3 sangatlah penting diterapkan di dalam perusahaan terutama dibidang konstruksi, karena faktor keselamatan dan kesehatan kerja inilah yang sering menjadi polemik di perusahaan. Beberapa perusahaan terkadang

menganggap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai hal yang sepele, tetapi pada kenyataannya faktor inilah yang menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan juga dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja sehingga karyawan lebih merasa diperhatikan oleh perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di dalam perusahaan perlu adanya dukungan untuk mengembangkan karyawan tersebut agar karyawan di dalam perusahaan dapat selalu berkembang dan dapat bersaing didalam era globalisasi sekarang. Oleh karena itu perusahaan perlu menerapkan program pelatihan dan pengembangan agar seimbang dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tersebut. Pengembangan pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan atau organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidak mampuan menghadapi pesaing. Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mentang, dkk (2013) dan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2013) dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sangat baik untuk menunjang kinerja karyawan dalam pengerjaan proyek yang dikerjakan. Pengembangan karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari penelitian sebelumnya yaitu oleh Latief (2012) dan Mudrika (2016). Perusahaan PT TRIPARI adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi di Indonesia, dimana perusahaan tersebut harus mampu dalam memberikan keselamatan dan keselamatan kerja (K3) untuk karyawannya dan tentunya didukung dengan program pengembangan yang baik secara berkala, sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya, dan juga memiliki kecakapan serta keterampilan dalam melayani pelanggan dengan baik. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya perusahaan dapat mengalami berbagai hambatan dan kendala dalam bidang sumber daya manusia atau karyawannya. Setelah melakukan observasi dan wawancara langsung dengan *owner* PT TRIPARI yaitu Bapak Beny Hardja, bahwa masalah yang sedang dihadapi perusahaan sekarang yaitu disebabkan akan diperketatnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan program pengembangan karyawan yang harus diterapkan di perusahaan secara berkala agar menjadi lebih baik lagi, karena PT TRIPARI tersebut sudah masuk ke dalam salah satu perusahaan *highclass* yang dimana diwajibkan untuk menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang sesuai dengan peraturan. Selain keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perusahaan yang sudah masuk ke dalam daftar *highclass* pun diharuskan melakukan dan menerapkan program pengembangan yang sudah mulai masuk ke dalam pengembangan sipil, yang dimana perusahaan tersebut sebelumnya hanya menjual dan memasarkan produknya saja, sekarang sesudah masuk ke sipil perusahaan tersebut dapat menjual kemudian memasangkan produk bahkan dapat merancang (*design*) sendiri produknya tersebut. Sehingga dapat dipastikan PT TRIPARI ini telah menyiapkan strategi yang matang untuk bersaing dengan kompetitornya.

Tabel 1
Data Kecelakaan Kerja Karyawan
PT Tripari

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Keterangan
2013	3	67% Tidak memenuhi aturan kerja yang sudah ditetapkan 33% Tidak menggunakan pelindung
2014	2	50% Tidak memenuhi aturan kerja yang sudah ditetapkan 50% Tidak menggunakan pelindung
2015	2	50% Tidak memenuhi aturan kerja yang sudah ditetapkan 50% Tidak menggunakan pelindung
Jumlah	7	

Figure 1

Sumber : PT TRIPARI

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh kelalaian dari pekerjanya itu sendiri. Dapat dilihat bahwa tahun 2013 kecelakaan kerja yang terjadi sebanyak 3 kali, kemudian di tahun 2014 dan 2015 jumlah kecelakaan kerja menurun dengan keterangan yang sama yaitu 50% : 50%. Dengan jumlah kecelakaan kerja tersebut membuat perusahaan harus memikirkan suatu strategi yang matang agar dapat memperkecil resiko kecelakaan kerja bahkan sampai *zero accident*. Suatu program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan berfungsi secara efektif jika dapat dikomunikasikan dengan baik dan jelas dari pihak perusahaan kepada seluruh karyawannya yang terlibat dalam pengerjaan proyek tersebut. Penyakit kerja yang timbul sangatlah merugikan bagi pekerjanya itu sendiri dan juga bagi perusahaan. Maka dari itu komunikasi yang baik pun sangat berpengaruh untuk kelancaran dan keamanan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya agar karyawan pun mengerti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja itu penting, oleh karena itu tidak boleh sedikitpun melalaikan aturan kerja yang sudah ditetapkan dan tidak lupa untuk selalu memakai pelindung agar terhindar dari bahaya dan memperkecil resiko terjadinya kecelakaan kerja.

Tabel 2
Penilaian Kinerja Karyawan
PT TRIPARI

Tahun	Jumlah Karyawan Tetap	Jumlah Karyawan yang Kinerjanya Menurun	Presentase Tingkat Penurunan Kinerja
2013	45	3	7%
2014	45	2	5%
2015	40	2	6%

Sumber : PT TRIPARI

Dapat dilihat dari Tabel 2 bahwa penilaian kinerja karyawan yang menurun pada tahun 2013 lebih besar dibandingkan tahun 2014 dan 2015. Tahun 2014 - 2015 kinerja karyawan yang menurun dapat dikatakan stabil. Tahun 2013 jumlah karyawan yang kinerjanya menurun sebanyak 3 orang atau sekitar 7 % dari jumlah 45 karyawan tetap, ditahun 2014 dan 2015 jumlah karyawan berkurang menjadi 2 orang atau sekitar 5% - 6% dari jumlah 40 karyawan tetap. Pengukuran Kinerja di PT TRIPARI salah satunya dinilai dari *Integrity Committer* (komitmen dalam melaksanakan amanah) dan *High Performer* (berkinerja tinggi). Prosentase penurunan kinerja karyawan menurun dikarenakan karyawan kurang efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya, karyawan juga lalai dalam melaksanakan amanah yang telah dijabarkan pada peraturan di perusahaan ditambah sekarang ini perusahaan PT TRIPARI diharuskan mengubah arah pengembangan menjadi kearah sipil, maka dari itu perusahaan harus lebih giat dalam memotivasi karyawannya agar pengembangan sipil yang akan diterapkan dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik dari tahun sebelumnya. Sehingga tidak akan adanya lagi peningkatan penurunan kinerja dan perusahaan pastinya akan membuat sebuah strategi dalam memperkecil penurunan kinerja ditahun berikutnya agar dapat terus bersaing dengan perusahaan lain.

Berdasarkan penjelasan permasalahan diatas, maka penulis berniat untuk membuat penelitian apakah PT TRIPARI sudah menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pengembangan dengan baik dan adakah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga judul penelitian yang penulis ajukan adalah “**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT TRIPARI Tangerang**”.

1. KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012).

B. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja merupakan upaya manusia agar pemanfaatan teknologi yang ditemukan manusia untuk menghasilkan produk dan jasa di kegiatan operasi, dapat dikendalikan risikonya dengan berlandaskan ilmu dan teknologi (*profesionalisme*), sehingga insiden yang mengakibatkan kerugian bagi manusia dapat dicegah atau dihindari (Gunawan, 2013).

C. Pengertian Pengembangan Karyawan

Menurut Hariandja (2009), latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan.

D. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

E. Pengembangan Hipotesis

H1 : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT TRIPARI

H2 : Pengembangan karyawan di perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT TRIPARI\

3. METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian guna mendapatkan data yang dibutuhkan, penulis mengambil tempat atau lokasi penelitian pada PT TRIPARI Tangerang yang berlokasi di Jln. Benteng Betawi Ruko Eboni E/28 Taman Royal Cipondoh Kota Tangerang, Banten. Proses ini membutuhkan waktu penelitian mulai dari Juli 2016 s/d Oktober 2016.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode pengumpulan data penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT TRIPARI Tangerang yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu 40 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Apabila nilai korelasi $> 0,3160$ (nilai r table untuk $df = 90$, $\alpha 0,05$) maka dikatakan item tersebut valid, sebaliknya apabila nilai korelasi $< 0,3160$ maka dikatakan item tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

No Item	r hitung	r tabel 5% (40)	Kriteria
1	0,630	0.316	Valid
2	0,478	0.316	Valid
3	0,586	0.316	Valid
4	0,722	0.316	Valid
5	0,616	0.316	Valid
6	0,513	0.316	Valid
7	0,703	0.316	Valid
8	0,460	0.316	Valid
9	0,569	0.316	Valid
10	0,741	0.316	Valid
11	0,692	0.316	Valid
12	0,653	0.316	Valid
13	0,708	0.316	Valid
14	0,679	0.316	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 23

Untuk mengetahui signifikansi nilai korelasi pada tabel diatas, maka dilakukan pengecekan pada nilai r hitung dengan r tabelnya. Dengan jumlah 40 orang sampel penelitian yang diperoleh bahwa setiap item pertanyaan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana item pernyataan dikatakan valid apabila memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) adalah valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karyawan

No Item	r hitung	r tabel 5% (40)	Kriteria
1	0,625	0.316	Valid
2	0,767	0.316	Valid
3	0,576	0.316	Valid
4	0,551	0.316	Valid
5	0,702	0.316	Valid
6	0,668	0.316	Valid
7	0,667	0.316	Valid
8	0,574	0.316	Valid
9	0,808	0.316	Valid
10	0,593	0.316	Valid
11	0,708	0.316	Valid
12	0,590	0.316	Valid
13	0,519	0.316	Valid
14	0,687	0.316	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 23

Untuk mengetahui signifikansi nilai korelasi pada tabel diatas, maka dilakukan pengecekan pada nilai r hitung dengan r tabelnya. dengan jumlah 40 orang sampel penelitian yang diperoleh bahwa setiap item pertanyaan variabel Pengembangan Karyawan (X2) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana item pernyataan dikatakan valid apabila memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel Pengembangan Karyawan (X2) adalah valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item	r hitung	r tabel 5% (40)	Kriteria
1	0,639	0.316	Valid
2	0,571	0.316	Valid
3	0,782	0.316	Valid
4	0,728	0.316	Valid
5	0,578	0.316	Valid
6	0,803	0.316	Valid
7	0,871	0.316	Valid
8	0,813	0.316	Valid
9	0,832	0.316	Valid
10	0,762	0.316	Valid
11	0,719	0.316	Valid
12	0,792	0.316	Valid
13	0,749	0.316	Valid
14	0,761	0.316	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 23

Untuk mengetahui signifikansi nilai korelasi pada tabel diatas, maka dilakukan pengecekan pada nilai r hitung dengan r tabelnya. Dengan jumlah 40 orang sampel penelitian yang diperoleh bahwa setiap item pertanyaan variabel Kinerja Karyawan(Y) memiliki nilai r hitung > r tabel, dimana item pernyataan dikatakan valid apabila memiliki nilai r hitung > r tabel. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Kriteria
X1	0,871	Reliabel
X2	0,901	Reliabel
Y	0,938	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel independen (Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pengembangan Karyawan) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan) dalam kuesioner dikatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* berturut-turut 0,871, 0,901, dan 0,938 lebih besar dari 0,6. Dengan katalain bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis padapenelitian.

B. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji kolmogorof - smirnov dengan bantuan program SPSS versi 23 ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters a,b	Mean	OE-7
	Std. Deviation	4.96774423
	Absolute	0.096
Most Extreme Differences	Positive	0.096
	Negative	-0.093
Test Statistic		0.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 23

Berdasarkan hasil olah data pada SPSS 23 pada Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel X_1 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), variabel X_2 (Pengembangan Karyawan) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 . Hasil olah data dengan menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0.886	1.129
	Pengembangan Karyawan	0.886	1.129

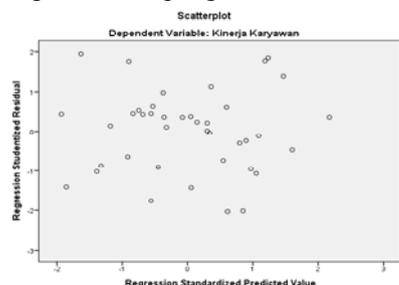
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 6 hasil pengolahan data uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS 23 terlihat bahwa kedua variabel independen menunjukkan nilai tolerance untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebesar 0,886 dan variabel Pengembangan Karyawan sebesar 0,886 lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebesar 1,129 dan variabel Pengembangan Karyawan sebesar 1,129 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).



Gambar Hasil Uji Heteroskedastitas
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan penjelasan pada gambar hasil olah data pada SPSS 23 dapat dilihat bahwa data (titik-titik) menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas atau H0 diterima.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7
 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-4.103	7.182
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0.904	0.125
	Pengembangan Karyawan	0.212	0.094

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

Dapat diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda untuk variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja dan pengembangan karyawan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = - 4,103 + 0,904 X_1 + 0,212 X_2 + e$$

Dimana: Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

X₁=Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

X₂=Pengembangan Karyawan

D. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R²) dan Korelasi

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822a	0.675	0.658	5.1

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 8, diketahui hasil koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,658 yang artinya 65,8% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengembangan Karyawan. Sedangkan 34,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil uji korelasi menunjukkan angka 0,822 berarti memiliki tingkat hubungan katagori sangat kuat karena berada pada interval 0,80-1,000.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Signifikan yang digunakan adalah 0,05. Jika probabilitas atau signifikansi lebih besar dari 0,05, maka Ho diterima atau Ha ditolak dan jika probabilitas atau signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 9
Uji F

ANNOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2000.514	2	1000.257	38.453	.000 ^b
Residual	962.461	37	26.012		
Total	2962.975	39			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant), Pengembangan Karyawan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat nilai f hitung 38,453 > 2,86 atau f hitung lebih besar dari nilai f tabel dan nilai signifikansi adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengembangan Karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat probabilitas/ signifikannya, yaitu:

1. Jika probabilitas/signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak
2. Jika probabilitas/signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Tabel 10
Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)					
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	-4.105	7.182		-0.571	0.571
	0.904	0.125	0.718	7.213	0
Pengembangan Karyawan	0.212	0.094	0.225	2.255	0.03

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 23

a. Uji Hipotesis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat nilai t hitung pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) adalah 7,213 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,026 dan nilai signifikan dari variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan secara parsialada pengaruh signifikan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Hipotesis Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat nilai t hitung pada variabel Pengembangan Karyawan (X_2) adalah 2,255 lebih besar dari nilai t tabel 2,026 dan nilai signifikan dari variabel Pengembangan Karyawan 0,030 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial terdapat pengaruh signifikan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat nilai t hitung pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) adalah 7,213 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,026 dan nilai signifikan dari variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh dan signifikan pada kinerja para karyawan perusahaan PT TRIPARI Tangerang. Dimana hasil penelitian ini diperkuat oleh Riyanto (2015), Ningrum (2015), Catarina dan Wijayanto (2015) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat nilai t hitung pada variabel Pengembangan Karyawan (X_2) adalah 2,255 lebih besar dari nilai t tabel 2,026 dan nilai signifikan dari variabel Pengembangan Karyawan 0,030 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT TRIPARI Tangerang. Dimana hasil penelitian ini diperkuat oleh Suharnomo (2013), Widayanti (2015) dan Wicaksono (2016), bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Adapun hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengembangan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT TRIPARI Tangerang, maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil yang telah di dilakukan dalam pengujian dan pembahasan diatas mengenai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada perusahaan PT TRIPARI Tangerang dapat dikatakan sudah cukup baik, tetapi perusahaan harus meningkatkan perlindungan kerja karyawannya dengan lebih memperhatikan kondisi mesin yang mengalami kerusakan maka dari itu efektif atau tidaknya dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tersebut dapat berpengaruh meningkat atau menurunnya kinerja karyawan di dalam perusahaan.
- b. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan dalam pengujian dan pembahasan yang signifikan bagi kinerja karyawan, dimana Pengembangan Karyawan pada perusahaan PT TRIPARI Tangerang sudah cukup baik tetapi harus ada peningkatan komunikasi agar terciptanya interaksi positif antar atasan dan bawahan, seperti teknik pengembangan komunikasi dan pelatihan yang sifatnya mengembangkan potensi karyawan.

c.

C. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya agar bisa untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan objek yang berbeda, dengan mengembangkan kembali variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pendidikan, standar pelatihan, beban kerja dan beberapa variabel atau indikator yang belum digunakan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunawan. (2013). *Safety Leadership Kepemimpinan Keselamatan Kerja*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Hariandja, Marihot Tua. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta : PT Grafindo.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Latief, Abdul. (2012). *Hubungan Kinerja Karyawan dengan Pengembangan SDM pada PT Panarub Dwikarya*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mentang, dkk. (2013). *Evaluasi Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Peningkatan Fasilitas PT Trakindo Utama Balikpapan*.
- Mudrika, Diya. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Dwikarya Langgeng Sukses*.
- Ningrum, Putri. (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kompensasi dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Internasional*.
- Paramita, Catarina & Andi Wijayanto. (2012). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) APJ Semarang*, *Jurnal Adm. Bisnis*. Vol. 1 No 1 September.
- Putra, AA. (2013). *Evaluasi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan dan Mutu (K3LM) Proyek Konstruksi pada PT Waskita Karya*.
- Riyanto. (2015). *Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Readymix di Jakarta*.
- Suharmono, Fendy. (2013). *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Njonja Meneer Semarang* *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol. 10. No 2 Juli.

Wicaksono, Yosep. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan* Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol. 3 No 1 Januari.

Widayanti, Kasih. (2015). *Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Motivasi Kerja dan Pengembangan Karyawan serta Kinerja Organisasi pada Departemen Produksi PT Propan Raya ICC.*