

ARTIKEL FREDY SETIAWAN 142010200192.doc *by*

Submission date: 16-Sep-2021 01:02PM (UTC+0700)

Submission ID: 1649701479

File name: ARTIKEL FREDY SETIAWAN 142010200192.doc (258.5K)

Word count: 4204

Character count: 26757



PENGARUH PELATIHAN, PENGAWASAN DAN BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MASPION ELECTRONIC SIDOARJO

Fredy Setiawan ⁽¹⁾, Mudji Astutik ⁽²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: fredysetiawannnn195@gmail.com

ABSTRACT. The purpose of this study was to determine the effect of training, supervision and occupational safety and health (K3) culture on employee performance either partially or simultaneously. And to find out the most significant influence between the effect of training, supervision, and occupational safety and health (K3) culture on employee performance at PT. Maspion Electronic Sidoarjo. The data in this study used tabulated data of respondents from the questionnaire results. The sample used in this study were 83 employees at PT. Maspion Electronic Sidoarjo. Primary data is obtained from questionnaires whose measurements use a Likert scale which is tested for validity and reliability. The analysis used is multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R²), partial correlation coefficient, t test, F test and classical assumption test using the SPSS program. This research shows that training affects performance, supervision affects performance, and occupational safety and health (K3) culture affects performance. as well as training, supervision, and occupational safety and health (K3) culture have an effect on performance. The variables of training, supervision, and occupational safety and health culture (K3) have an effect on performance and have a strong and unidirectional relationship with employee performance.

Keywords : Training, Supervision, Occupational Health and Safety Culture (K3), Performance

ABSTRAK. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dan untuk mengetahui pengaruh yang paling signifikan antara pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maspion Electronic Sidoarjo Data dalam penelitian ini menggunakan data tabulasi responden dari hasil kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 83 karyawan di PT. Maspion Electronic Sidoarjo. Data primer ini diperoleh dari kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala Likert yang diuji validitas dan reliabilitas. Analisis yang digunakan adalah analisis uji regresi linear berganda, koefisien determinasi (R²), koefisien korelasi parsial, uji t, uji F dan uji asumsi klasik dengan menggunakan program SPSS. Penelitian ini menghasilkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, pengawasan berpengaruh terhadap kinerja, dan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja. serta pelatihan, pengawasan, dan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja. Variabel pelatihan, pengawasan, dan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja mempunyai hubungan kuat dan searah terhadap kinerja karyawan

Kata kunci : Pelatihan, Pengawasan, Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Kinerja

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini sumber daya manusia (SDM) harus yang terampil, berdaya saing tinggi dan juga tangguh agar dapat menghadapi persaingan yang sangat ketat antar perusahaan. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan didalam suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan yang mempunyai tenaga kerja dengan kemampuan kerja yang tinggi dalam intelektual, hard skill maupun soft skill yang sangat baik akan mempermudah dalam mengatasi masalah pekerjaan. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia/pegawai tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan lancar.

[1] Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi (Handoko : 2018:132). Disiplin yang terbentuk dalam diri pekerja merupakan cerminan tanggungjawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat. Dengan adanya disiplin kerja

karyawan akan benar benar menghargai waktu dan mentaati aturan perusahaan. Karyawan akan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan berdasarkan prosedur perusahaan yang pada akhirnya kinerja karyawan bisa dioptimalkan.

[2] Selain pengawasan, upaya untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperbaiki Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan perhatian global bagi pengusaha, karyawan dan pemerintah. Menurut Rivai (2018:67) Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu Budaya untuk mematuhi program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah 4 timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang tidak aman atau kurang terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja dari karyawan akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan karena Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang kurang aman dapat meningkatkan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

[3] PT. Maspion Electronic merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pembuatan peralatan elektronik rumah tangga. Perusahaan ini berusaha dengan keras untuk memajukan perusahaan dengan meningkatkan pelatihan karyawan dalam bentuk training setiap kali ada pergantian posisi. Selain itu perusahaan berusaha untuk memperbaiki pengawasan yang ketat dalam bekerja dengan membuat checklist kelengkapan kerja. Disamping itu perusahaan juga meningkatkan Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) agar karyawan tidak mengalami kecelakaan dalam bekerja .[5] Fenomena yang terjadi di PT. Maspion Electronic adalah ditemukan adanya masalah dalam perusahaan dimana pelatihan, pengawasan dan Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh manajemen perusahaan sudah maksimal, tetapi ada indikasi kinerja karyawan belum maksimal

Oleh sebab peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH PELATIHAN, PENGAWASAN DAN BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MASPION ELECTRONIC SIDOARJO”**

II. METODE PENELITIAN

1) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di PT. Maspion Electronic yang berlokasi di / Sawo Tratap, Waru Gedangan, Sidoarjo East Java

2) Populasi dan Sampel

- Populasi** : Dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Maspion Electronic yang berjumlah 496 Orang bagian produksi
- Sampel** : Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Maspion Electronic berjumlah 83 orang karyawan

3) Jenis dan Sumber Data

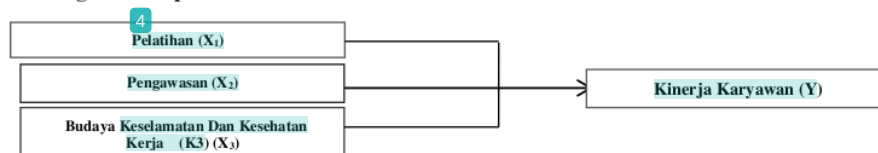
- Jenis Data** : Terdapat 2 jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : data kualitatif dan data kuantitatif.
- Sumber Data** : Terdapat 2 sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : data primer dan data sekunder

4) Teknik Pengumpulan Data

: Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner (angket).

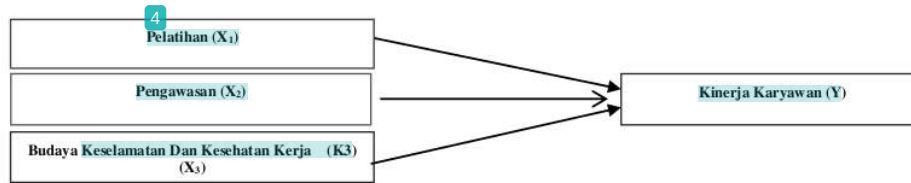
5) Kerangka Konseptual

1. Kerangka Konseptual Secara Simultan



Gambar 1. Kerangka Konseptual Secara Simultan

2. Kerangka Konseptual Secara Parsial



Gambar 2. Kerangka Konseptual Secara Parsial

6) Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kajian teori yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Pelatihan, Pengawasan dan Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan Demokratis Berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pelatihan, Pengawasan dan Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Diantara variabel Pelatihan, Pengawasan dan Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Pengawasan paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

III.HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Sig	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1_1	0,690		0,000	Valid
	X1_2	0,737		0,000	Valid
	X1_3	0,730		0,000	Valid
	X1_4	0,653		0,000	Valid
Pengawasan (X2)	X2_1	0,566		0,000	Valid
	X2_2	0,646		0,000	Valid
	X2_3	0,673		0,000	Valid
	X2_4	0,744		0,000	Valid
Budaya Keselamatan (X3)	X3_1	0,696	0,216	0,000	Valid
	X3_2	0,802		0,000	Valid
	X3_3	0,662		0,000	Valid
	X3_4	0,776		0,000	Valid
	X3_5	0,824		0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,652		0,000	Valid
	Y_2	0,736		0,000	Valid
	Y_3	0,835		0,000	Valid
	Y_4	0,658		0,000	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas menyatakan bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuisioner dari Variabel (X1, X2, X3) dan variabel (Y) mempunyai nilai yang koefisien korelasinya diatas 0,3 (>0.3), sehingga dapat dikatakan jika item pernyataan kuisioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
----------	----------------------	--------------	------------

Pelatihan (X₁)	0,898	0,6	Reliabel
Pengawasan (X₂)	0,829	0,6	Reliabel
Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X₃)	0,814	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,859	0,6	Reliabel

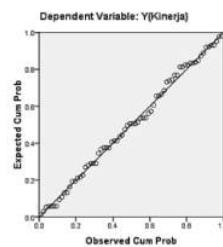
Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* diketahui variabel instrumen memiliki cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Sebuah variabel dikatakan reliabel apabila cronbach alpha > 0,6 (Sugiyono: 2018). Dengan demikian seluruh variabel instrumen dalam penelitian ini *reliable*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan melihat penyebaran data (titik) Model regresi yang baik adalah mendekati normal (Ghazali, 2011 : terlihat bahwa data menyebar di mengikuti arah garis diagonal, memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Uji Normalitas

dengan dilakukan dengan pada sumbu diagonal dari grafik. berdistribusi normal atau 155). Berdasarkan tersebut sekitar garis diagonal dan maka model regresi ini

b. Uji Autokorelasi

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

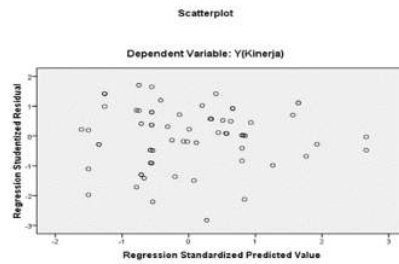
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.941 ^a	.886	.882	.17117	1.923

a. Predictors: (Constant), X3(Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3)), X2(Pengawasan), X1(Pelatihan)

b. Dependent Variable: Y(Kinerja)

Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,923. Sehingga nilai DW antara -2 s/d +3. Atau DW terletak diantara 1,55 s/d 2,46 (Alghifari, 2011: 79). Hal ini menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, scatter plot terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada kecenderungan untuk membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
NO	Variabel Bebas	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF (%)
1	Pelatihan (X_1)	0.168	5.967
2	Pengawasan (X_2)	0.282	3.542
3	Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3)(X_3)	0.143	6.997

Sumber: lampiran output SPSS

menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebihdari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>							
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
	B	Std. Error	Beta			<i>Tolerance</i>	VIF
1	(Constant)	.578	.036		6.487	.009	
	X1(Pelatihan)	.572	.044	.709	8.406	.006	.168 5.967
	X2(Pengawasan)	.390	.062	.504	5.650	.012	.282 3.542
	X3(Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3))	.437	.059	.630	6.792	.008	.143 6.997

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS versi 18(Diolah)

Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ ($Y = 0,578 + 0,572 X_1 + 0,390 X_2 + 0,437 X_3$)

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji t)

Tabel 6. Uji Simultan (Uji t)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.578	.036		4.487	.019		
X1(Pelatihan)	.572	.044	.709	6.406	.016	.168	5.967
X2(Pengawasan)	.390	.062	.504	3.650	.022	.282	3.542
X3(Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3))	.437	.059	.630	4.792	.018	.143	6.997

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS

1. Variabel Pelatihan (X₁)

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Pelatihan (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,406. Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu 1,990. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,016. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 6,406 > 1,990$) dan ($sig < \alpha = 0,016 < 0,05$) maka variabel independen yaitu Pelatihan (X₁) secara parsial **berpengaruh** terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) pada PT. Maspion Electronic Sidoarjo..

2. Variabel Pengawasan (X₂)

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Pengawasan (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,650. Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu 1,990. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,022. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 3,650 > 1,990$) dan ($sig < \alpha = 0,022 < 0,05$) maka variabel independen yaitu Pengawasan (X₂) secara parsial **berpengaruh** terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Maspion Electronic Sidoarjo..

3. Variabel Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X₃)

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X₃) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,792. Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu 1,990. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,018. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 4,792 > 1,990$) dan ($sig < \alpha = 0,018 < 0,05$) maka variabel independen yaitu Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X₃) secara parsial **berpengaruh** terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Maspion Electronic Sidoarjo.

a. Uji Parsial (Uji F)

Tabel 7. Uji Parsial (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,987	3	5,996	94,320	.000 ^a
	Residual	2,315	79	.129		
	Total	20,302	82	5,996		

a. Predictors: (Constant), X3(Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3)), X2(Pengawasan), X1(Pelatihan)

b. Dependent Variable: Y(Kinerja)

Sumber : Hasil Output SPSS versi 18(Diolah)

2
Berdasarkan tabel diatas diperoleh diperoleh nilai F hitung sebesar 94,320. Sehingga Nilai F hitung ini lebih besar daripada nilai F tabel yaitu 2,720. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000,

jadi nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($F_{hitung} > F_{tabel} = (94,320 > 2,720)$ dan ($sig < \alpha = 0,00 < 0,05$) maka variabel independen yaitu Pelatihan (X1), Pengawasan, (X2) dan Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Maspion Electronic Sidoarjo

b. Uji Korelasi Berganda (Uji R)

Tabel 8. Uji Korelasi Berganda (Uji R)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 ^a	.886	.882	.17117	1.923

a. Predictors: (Constant), X3(Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3)), X2(Pengawasan), X1(Pelatihan)

b. Dependent Variable: Y(Kinerja)

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,841 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat dan searah antara variabel bebas yang meliputi Pelatihan (X1), Pengawasan (X2) dan Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y), artinya jika variabel bebas yang meliputi Pelatihan (X1), Pengawasan (X2) dan Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X3) ditingkatkan, maka variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

c. Uji Determinasi Berganda (R²)

Digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variasi variabel bebas. Bila R² makin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel tergantung.

Prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,882. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Pelatihan, Pengawasan dan Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 88,2%. Sedangkan sisanya sebesar 11,8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

5. Pembahasan

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi sebuah Pelatihan maka kinerja juga semakin baik. Pelatihan berkontribusi positif terhadap kinerja sehingga bisa dikatakan bahwa semakin besar kontribusi Pelatihan bisa memberikan dampak yang positif bagi Kinerja karyawan.

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maspion Electronic Sidoarjo karena tujuan dan sasaran pelatihan sudah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan. Sehingga tujuan pelatihan bisa tercapai dengan baik. Selain itu, Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Materi ini meliputi cara proses pembuatan barang elektronik hingga ke proses pengemasan dengan baik dan tepat. Instruktur pelatihan dipilih karena memiliki profesionalisme dan pengalaman yang tinggi agar memberikan pelatihan yang menjadi berkualitas dan mudah dipahami cara penyampainnya oleh peserta pelatihan. Metode mengajar yang digunakan dalam pelatihan sudah efektif sehingga menghasilkan pelatihan yang berkualitas Dengan Pelatihan karyawan mudah menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan dengan hasil yang kreatif dan inovatif. Selain itu karyawan juga mudah menyelesaikan masalah kerja dengan solusi yang tepat dan kreatif.

Pelatihan yang maksimal yang maksimal akan menghasilkan kinerja yang bagus. Karyawan yang sering mengikuti pelatihan maka semakin lama semakin hali dalam pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat

Bila karyawan tidak mahir bekerja maka karyawan akan sulit bekerja sehingga kinerja mereka akan menurun, maka suatu instansi harus berusaha membuat karyawan menjadi ahli agar kinerja yang dilakukan oleh karyawan menjadi bagus dan optimal. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Indira Lulu Marlinda (2016:65) bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan 3

Hasil analisis data membuktikan bahwa Pengawasan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja. dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi sebuah Pengawasan maka kinerja juga semakin baik. Pengawasan berkontribusi positif terhadap Kinerja sehingga bisa dikatakan bahwa semakin besar kontribusi Pengawasan bisa memberikan dampak yang positif bagi Kinerja.

Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maspion Electronic Sidoarjo karena pengawasan bisa menjaga pekerjaan sesuai dengan standart pekerjaan yang dipersyaratkan perusahaan. Pengawas selalu mengontrol pekerjaan karyawan agar hasil sesuai dengan persyaratan. Selain itu, pengawasan bisa menghindari terjadinya penyimpangan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pekerjaan yang diawasi terus menerus akan menghindari dari kesalahan dalam bekerja. Tindakan korektif dan preventif dari suatu pengawasan ditujukan untuk menghindari adanya kesalahan dalam pekerjaan. Pekerjaan yang tidak diawasi berpotensi terjadinya kesalahan kerja sehingga perlu diawasi secara teratur agar kesalahan pekerjaan tidak terjadi

Menurut Siagian (2012:112) menyatakan bahwa Pengawasan itu dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksiuaian, penyelewengan, dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, sehingga pengawasan dilakukan untuk menghindari kinerja karyawan yang menyimpang dari aturan perusahaan. Karyawan yang diawasi cenderung bekerja dengan optimal sehingga kinerja semakin meningkat.

c. Pengaruh Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data membuktikan bahwa Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik sebuah Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka kinerja juga semakin baik. Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berkontribusi positif terhadap Kinerja sehingga bisa dikatakan bahwa semakin baik kontribusi Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka semakin memberikan dampak yang positif bagi Kinerja.

Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maspion Electronic Sidoarjo karena Budaya K3 memiliki aturan untuk menyusun dan menyimpan barang-barang yang berbahaya keamanannya. Selain itu Ruangan kerja diupayakan agar tidak padat(longgar). Karyawan bisa bekerja agar tidak terasa sesak diruangan yang kecil. Disamping itu pembuangan kotoran atau limbah diperusahaan tempat bekerja harus sesuai pada tempatnya. Hal ini dimaksudkan agar tidak mencemari lingkungan yang sehat di area tempat kerja. Pngaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak diganti dengan yang baru. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari adanya kecelakaan kerja. dan Penggunaan mesin , alat elektronik dalam pekerjaan sudah ada pengamanan dengan baik. Sehingga karyawan dalam bekerja dengan mesin harus memakai memakai alat atau seragam agar terhindar dari kecelakaan kerja

Tujuan dari dibuatnya program keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk mengurangi angka kecelakaan kerja sehingga karyawan dapat bekerja. Karyawan yang membiasakan diri untuk mematuhi Budaya Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) cenderung mematuhi prosedur. Bekerja dengan prosedur dan memakai seragam pengaman akan menghindari resiko kecelakaan kerja

Program keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk memberikan iklim yang kondusif bagi para pekerja untuk mengurangi kecelakaan kerja dan nyaman dalam bekerja (Rizky Argama, 2018:76). Setiap kejadian baik kecelakaan dan penyakit kerja yang ringan maupun fatal harus dipertanggung jawabkan oleh pihak-pihak yang bersangkutan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wieke Yuni Christina dkk (2012) bahwa Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Variabel Pelatihan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan karena tujuan dan sasaran

pelatihan sudah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan. Sehingga tujuan pelatihan bisa tercapai dengan baik. Selain itu, Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Materi ini meliputi cara proses pembuatan barang elektronik hingga ke proses pengemasan dengan baik dan tepat. Instruktur pelatihan dipilih karena memiliki profesionalisme dan pengalaman yang tinggi agar memberikan pelatihan yang menjadi berkualitas dan mudah dipahami cara penyampainya oleh peserta pelatihan. Metode mengajar yang digunakan dalam pelatihan sudah efektif sehingga menghasilkan pelatihan yang berkualitas karyawan yang mengikuti pelatihan akan memiliki memiliki pengetahuan tinggi bagaimana cara mengerjakan tugas/ pekerjaan yang baik. Dengan Pelatihan, karyawan bisa bekerja dengan kreatif segala permasalahan dalam bekerja mudah diatasi dengan baik dan tepat. Selain itu Pelatihan menghasilkan ide yang unik dan kreatif akan dibuat untuk menghasilkan karya yang inovatif.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran seseorang untuk menjadi ahli dan memiliki kompetensi dibidangnya (Handoko, 2018:77). Pelatihan yang maksimal akan menghasilkan kinerja yang bagus. Karyawan yang sering mengikuti pelatihan maka semakin lama semakin hali dalam pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka akhirnya penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Pelatihan, Pengawasan dan Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maspion Electronic Sidoarjo. Semakin tinggi pelatihan, pengawasan dan Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka kinerja karyawan semakin meningkat
2. Pelatihan, Pengawasan dan Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maspion Electronic Sidoarjo
3. Pelatihan, Pengawasan dan Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maspion Electronic Sidoarjo.
4. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sehingga semakin baik pelatihan maka kinerja semakin meningkat.
5. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sehingga semakin baik pengawasan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.
6. Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (k3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7. Diantara Pelatihan, Pengawasan dan Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Pelatihan memiliki pengaruh paling signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maspion Electronic Sidoarjo.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, antara lain :

1. Bapak Dr. Hidayatulloh, M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Bapak Dr. Wisnu P. Setiyono, SE., M.Si., Ph.D. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial yang telah mengarahkan kami.
3. Ibu Dewi Komala Sari, SE., MM selaku Ketua Prodi Manajemen yang telah menyetujui dan menerima skripsi penulis.
4. Ibu Dra. Mudji Astuti, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah menyetujui dan menerima skripsi penulis serta telah menyediakan waktu untuk membimbing, selama proses pengajuan judul sampai dengan selesainya pembuatan skripsi ini.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Abyad, Suharriza Nur. 2015. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Penelitian Fakultas ISIPOL Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Kalimantan Timur*
- [2] Affan, Hendra. 2015. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Pati Sari, Kec.Tengkulun Di Aceh Tamiang. Program Studi Strata 1 Manajemen Ekstensi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan
- [3] Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktis) edisi revisi ke 27*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- [4] Christina. Wieke Yuni, dkk. 2012. Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil / Volume 6, No. 1 – 2012 ISSN 1978 – 5658*
- [5] Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro. Semarang
- [6] Ghazali, Imam. 2018 *Statistik Penelitian dan Metode Analisa Data*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- [7] Handoko, Tarsius, Hani, 2018. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Cetakan Kesembilan belas, BPFE-YOGYAKARTA.
- [8]
- [9] Harahap. Sultan. 2018. *Tata Kelola Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya
- [10] Hasibuan, Malayu., 2012. *Manajemen Organisasi Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- [11] . 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi aksara,
- [12] Malthis, Robert L, dan Jackson, John H. Penerjemah oleh Diana Angelica. 2018. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- [13] Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [14] Manullang, Mundung. 2015. *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- [15] Marlinda, Indira Lulu. 2016. *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Publikasi Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- [16] Marsy, 2014. *Manajemen Organisasi dalam Produksi*. Cetakan ketiga. Mandar Maju. Bandung
- [17] Mondy dan Noe. 2015. *Human Resource Management*. Bumi Aksara. Jakarta
- [18] *Nitisemito. 2018*. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia. Indonesia, Jakarta*
- [19] Okky, Suli. 2011. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Veteran
- [20] Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 & 2. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- [21] Rivai, Veithzal. 2018, “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- [22] Runtu, Julius. 2015. 2002. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : PT. Prenhalindo
- [23] Santoso, Singgih .2011 *Analisis Data penelitian dengan Statistik*. Gramedia pustaka. Yogyakarta
- [24] Siagian, Sondang . P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [25] Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ketiga. Mandar Maju. Bandung.
- [26] Simamora, Henry .2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta
- [27] Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Dengan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- [28] Toding. Anastasya Yuyun. 2016. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan*. *E Journal Administrasi Bisnis*. 2016, 4 (2): 386-399 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2016
- [29] Thahjono. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya
- [30] Umar, Husein. 2018. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

ARTIKEL FREDY SETIAWAN 142010200192.doc

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

acopen.umsida.ac.id

Internet Source

5%

2

docplayer.info

Internet Source

4%

3

ijler.umsida.ac.id

Internet Source

2%

4

jimfeb.ub.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%