

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.821>

Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Effect of Training, Supervision and Occupational Safety and Health (K3) Culture on Employee Performance

Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Dan Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Fredy Setiawan, fredysetiawannnn195@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mudji Astutik, mudjiastuti@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

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 influence 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 from respondents from the questionnaire results. The sample used in this study were 83 employees at PT. Maspion Electronic Sidoarjo. This primary data was obtained from a questionnaire whose measurement was using a Likert scale which was 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 SPSS program. This research results that training has an effect on performance, supervision has an effect on performance, and occupational safety and health (K3) culture has an effect on performance. and training, supervision, and occupational safety and health (K3) culture affect performance. Variables of training, supervision, and occupational safety and health (K3) culture have an effect on performance and have a strong and direct relationship to employee performance.

Published date: 2022-11-14 00:00:00

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”

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

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

1. Populasi dan Sampel

1. **Populasi** :Dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Maspion Electronic yang berjumlah 496 Orang bagian produksi
2. **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

2. Jenis dan Sumber Data

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

Teknik Pengumpulan Data : Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner (angket).

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual Secara Simultan

Supplementary Files

Gambar 1. Kerangka Konseptual Secara Simultan

Kerangka Konseptual Secara Parsial

Supplementary Files

Gambar 2. Kerangka Konseptual Secara Parsial

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kajian teori yang telah dijelaskan diatas, maka hipotetsis 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.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Sig	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1_1	0,690	0,216	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		0,000	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

Table 1. Uji Validitas

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.

Uji Reliabilitas

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

Pelatihan (X 1)	0,898	0,6	Reliabel
Pengawasan (X 2)	0,829	0,6	Reliabel
Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X 3)	0,814	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,859	0,6	Reliabel

Table 2. Uji Reliabilitas

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*.

Uji Normalitas

Supplementary Files

Gambar 3. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghazali, 2011 : 155). Berdasarkan tersebut terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.941a	.886	.882		.17117	1.923
a. Predictors: (Constant), X3(Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3)), X2(Pengawasan), X1(Pelatihan)						
b. Dependent Variable: Y(Kinerja)						

Table 3. Uji Autokorelasi

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.

Uji Heteroskedastisitas

Supplementary Files

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

Uji Multikolinearitas

NO	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1	Pelatihan (X1)	0.168	5.967
2	Pengawasan (X2)	0.282	3.542
3	Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3)(X3)	0.143	6.997

Sumber: lampiran output SPSS

Table 4. *Coefficients* ^a

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.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients a					

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
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)	

Table 5. Analisis Regresi Linear Berganda

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

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji t)

Coefficients a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
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	

Table 6. Uji Simultan (Uji t)

1. Variabel Pelatihan (X_1)

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Pelatihan (X_1) 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 yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 6,406 > 1,990$) dan ($sig < \alpha = 0,016 < 0,05$) maka variabel independen yaitu Pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) pada PT. Maspion Electronic Sidoarjo..

2. Variabel Pengawasan (X_2)

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Pengawasan (X_2) 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 yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 3,650 > 1,990$) dan ($sig < \alpha = 0,022 < 0,050$) 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 yaitu 0,05. Karena (t_{hitung} > t_{tabel} = 4,792 > 1,990) dan (sig < α = 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.

Uji Parsial (Uji F)

ANOVA b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.987	3	5.996	94.320	.000a
	Residual	2.315	79	.129		
	Total	20.302	82	5.996		
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)						

Table 7. Uji Parsial (Uji F)

Bedasarkan 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 < α = 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

Uji Korelasi Berganda (Uji R)

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841a	.886	.882		.17117	1.923
Predictors: (Constant), X3(Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3)), X2(Pengawasan), X1(Pelatihan)						
b. Dependent Variable: Y(Kinerja)						

Table 8. Uji Korelasi Berganda (Uji R)

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.

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.

Presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (Adjusted RSquare→) 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.

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

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 taratur agar kesalahan pekerjaan tidak terjadi

Menurut Siagian (2012,112) menyatakan bahwa Pengawasan itu dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, 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 Ruang 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. Pengaman 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 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 penyampainnya oleh peserta pelatihan. Metode mengajar yang digunakan dalam pelatihan sudah efektif sehingga menghasilkan pelatihan yang berkualitas karyawan yang mengikuti pelatihan akan 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 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.

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 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.

References

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 Personalialia 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 Personalialia. 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 Personalialia (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