

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA PADA PT. BAKRIE RENEWABLE
CHEMICALS KUALA TANJUNG**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : ATIKA NOVIANA EFENDI
NPM : 1905160279
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 29 September 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

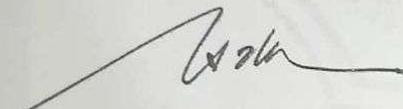
Nama : ATIKA NOVIANA EFENDI
NPM : 1905160279
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA PT. BAKRIE RENEWABLE CHEMICALS KUALA TANJUNG.

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

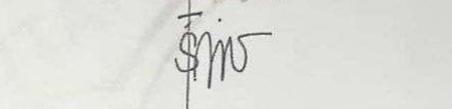
TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

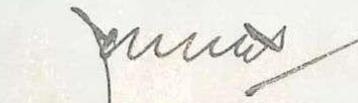


JASMAN SARIPUDIN, S.E., M.M.



SRI HATI WAHYUNI, S.E., M.M.

Pembimbing

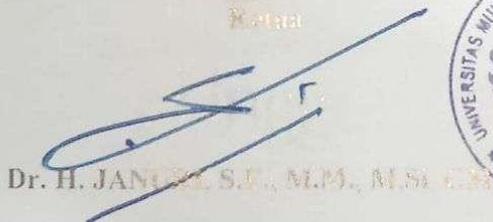


YUBENSIWADE SILENEM

PANITIA UJIAN

Ketua

Anggota



Dr. H. JANGGAL, S.E., M.M., M.Si.



DR. H. ARI GUNAWAN, S.E., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ATIKA NOVIANA EFENDI
NPM : 1905160279
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA
PT. BAKRIE RENEWABLE CHEMICALS KUALA
TANJUNG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi.

Medan, September 2023

Dosen Pembimbing Skripsi,



(YUDI SISWADI, SE., M.M)

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara



(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ATIKA NOVIANA EFENDI
NPM : 1905160279
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA PT. BAKRIE RENEWABLE CHEMICALS KUALA TANJUNG

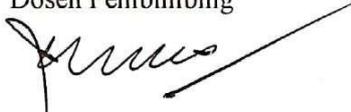
| Tanggal | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|--|---------|---|
| BAB 1 | - Fenomena krisis yang berdampak di seluruh dunia | 15/3/23 |  |
| BAB 2 | - Teori manajemen berdasarkan konsep Manajemen Transaksi | 20/3/23 |  |
| BAB 3 | - Indikator penelitian sesuai teori pada Bab II | 9/6/23 |  |
| BAB 4 | - Profil sesuai metode penelitian - Pertanyaan pembaharuan dan analisis | 15/8/23 |  |
| BAB 5 | - Kesimpulan merupakan hasil keseluruhan sampai di lapangan | 4/9/23 |  |
| Daftar Pustaka | - Sitasi Artikel Dosen FEB - Analisis Model Transaksi | 5/9/23 |  |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | Acc proses selanjutnya | 20/9/23 |  |

Medan, September 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


YUDI SISWADI, S.E., M.M

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Atika Noviana Efendi
NPM : 1905160279
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Medan, September 2022
Yang menyatakan,



Atika Noviana Efendi
NPM. 1905160279

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA PT. BAKRIE RENEWABLE CHEMICALS KUALA TANJUNG

Atika Noviana Efendi

Program Studi Manajemen

E-mail: atikanovianaefendi@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, pengaruh pelatihan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, pengaruh pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui keselamatan dan kesehatan kerja dan pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 80 responden yang merupakan karyawan PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *partial least square* (smartpls). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, terdapat pengaruh signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui keselamatan dan kesehatan kerja, terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui keselamatan dan kesehatan kerja

Kata Kunci: Pelatihan, Pengawasan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

INFLUENCE OF TRAINING AND SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT PT. BAKRIE RENEWABLE CHEMICALS KUALA TANJUNG

Atika Noviana Efendi

Management Study Program

E-mail: atikanovianaefendi@gmail.com

The objective of this research is to determine and analyze the influence of training on employee performance, the influence of supervision on employee performance, the influence of training on occupational health and safety, the influence of supervision on occupational health and safety, the influence of occupational health and safety on employee performance, the influence of training on employee performance through occupational health and safety, and the influence of supervision on employee performance through occupational health and safety. This research employs an associative research type with a sample of 80 respondents who are employees of PT. Bakrie Renewable Chemicals, Kuala Tanjung. Data collection techniques include statement lists such as questionnaires, and data analysis techniques using partial least square (smartpls). The results of the research indicate a significant influence of training on employee performance, a significant influence of supervision on employee performance, a significant influence of training on occupational health and safety, a significant influence of supervision on occupational health and safety, a significant influence of occupational health and safety on employee performance, a significant influence of training on employee performance through occupational health and safety, and a significant influence of supervision on employee performance through occupational health and safety

Keywords: Training, Supervision, Occupational Health And Safety, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu: **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung”**

Dalam menyelesaikan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan Skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Allah Subhanahu Wata'ala atas berkah, rahmat, hidayah, dan nikmat yang telah di berikan Nya kepada penulis.
2. Kedua orang tua saya, Ayahanda tersayang Aswin Efendi dan ibunda tercinta Suriyana yang telah banyak memberikan segala kasih sayang, dukungan moral dan materi serta doa restu sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir penulis tepat pada waktunya.
3. Bapak Prof. Dr. Aggussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gnawan S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripudin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua Jurusan Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc. Prof. Dr. Julfrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris Program Studi Manjamen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang telah bayak meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan pengarahan kepada penulis.

10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah Banyak Berjasa memberikan ilmu dan pengetahuan.
11. Seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu Penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
12. Bapak kepala PT. Bakrie Renewable Chemicals yang telah membantu dan memberikan kesempatan untuk melakukan riset kepada penulis.
13. Abang dan Kakak saya Yan Syahriza Efendi, Randi Nanda Efendi dan Firdha Amelia Efendi, yang selalu memberikan doa dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman-teman saya Fadila Dwi Yulia, Tantry Suci Chairani, Desi Tria Enjelina, Salik Farhan Munthay, Namira Fharadiba dan Sharifah Fathiah Annisa Noor yang telah menemani dan memberikan dukungan juga semangat kepada saya selama perkuliahan ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis.

Amin ya Rabbal'alamin.

Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat Wssalamu'alaikum

Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, September 2023
Penulis

Atika Noviana Efendi

| | |
|---|-----------|
| 2.3 Hipotesis..... | 50 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN..... | 52 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian | 52 |
| 3.2 Defenisi Operasional..... | 52 |
| 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian | 53 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 54 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 55 |
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 56 |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN | 62 |
| 4.1 Hasil Penelitin | 62 |
| 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian..... | 62 |
| 4.1.2 Identitas Responden..... | 62 |
| 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian | 65 |
| 4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan Karyawan (Y) | 65 |
| 4.1.3.2 Variabel Pelatihan (X1) | 66 |
| 4.1.3.3 Variabel Pengawasan (X2) | 69 |
| 4.1.3.4 Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Z)..... | 70 |
| 4.2 Analisis Data | 73 |
| 4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)..... | 73 |
| 4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)..... | 76 |
| 4.3 Pembahasan..... | 83 |
| 4.3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan | 83 |
| 4.3.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan..... | 84 |
| 4.3.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 85 |
| 4.3.4 Pengaruh Pengawasan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja..... | 86 |
| 4.3.5 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 87 |
| 4.3.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 88 |
| 4.3.7 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 89 |
| BAB 5 PENUTUP..... | 90 |
| 5.1 Kesimpulan | 90 |
| 5.2 Saran..... | 91 |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian | 91 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 3.1 Definisi Operasional | 53 |
| Tabel 3.2 Jadwal Penelitian..... | 54 |
| Tabel 3.3 Jumlah Karyawan..... | 55 |
| Tabel 3.4 Skala Likert | 56 |
| Tabel 4.1 Skala Likert | 62 |
| Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 63 |
| Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan | 63 |
| Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 64 |
| Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 65 |
| Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Pelatihan (X1) | 67 |
| Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Pengawasan (X2) | 69 |
| Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Z) | 71 |
| Tabel 4.9 <i>Outer Loading</i> | 73 |
| Tabel 4.10 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> | 75 |
| Tabel 4.11 <i>Cronbach Alpha</i> | 75 |
| Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i> | 76 |
| Tabel 4.13 <i>R-Square</i> | 76 |
| Tabel 4.14 <i>F-Square</i> | 77 |
| Tabel 4.15 <i>Direct Effect</i> | 78 |
| Tabel 4.16 <i>Indirect Effect</i> | 81 |
| Tabel 4.17 <i>Total Effect</i> | 82 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 50 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Algorithm (Outer Loading)</i> | 74 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Bootstraping (Direct Effect)</i> | 80 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era revolusi digital ini sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang mampu mengubah suatu tantangan menjadi peluang maka perusahaan mampu lebih produktif, inovatif serta adaptif pada setiap generasi. Saat ini memasuki generasi revolusi industri 4.0. Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam perusahaan tersebut terdapat sekelompok atau seorang karyawan yang dapat memenuhi tuntutan dan tujuan perusahaan agar mampu bersaing di era revolusi industri 4.0. Di dalam roadmap Making Indonesia 4.0, salah satu program prioritasnya adalah peningkatan kualitas SDM. Sebab, talent menjadi kunci atau faktor penting untuk kesuksesan implementasi industri 4.0.

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Sedarmayanti, 2017). Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal dan transparan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh Kinerja

Karyawan, alasan keuangan, kondisi organisasi, aspek teknis pengelolaan pemasaran dan administrasi, kondisi eksternal.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan Kinerja Karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan untuk tercapai (Sitepu, 2019). Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Untuk itu diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Kuddy, 2017).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Andayani & Tirtayasa, 2019), oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. Namun, dalam konteks dunia kerja yang terus berkembang, terdapat fenomena kompleks yang memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Salah satu fenomena yang semakin mendapatkan perhatian adalah perubahan paradigma dalam pengukuran kinerja. Tradisionalnya, kinerja seringkali diukur hanya berdasarkan produktivitas dan output kuantitatif. Namun, saat ini, pendekatan tersebut semakin meluas untuk mencakup aspek kualitatif, seperti kemampuan beradaptasi, inovasi, kolaborasi, dan kemampuan belajar yang cepat.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja yaitu lingkungan kerja yang aman dan nyaman, motivasi, kepemimpinan pada organisasi tersebut, budaya organisasi, kompensasi, kompetensi, beban kerja, kepuasan kerja, iklim kerja, komitmen terhadap organisasi, kemampuan dan keahlian, Pengawasan, Pelatihan dan lain sebagainya (Kasmir, 2016).

Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun dalam melaksanakan program pelatihan ini diperlukan suatu perusahaan yang baik, sistematis, dan terarah. Sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Abogsesa & Kaushik, 2018) yang menyimpulkan bahwasanya Pelatihan secara langsung akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Dalam menciptakan pelatihan yang baik bagi karyawan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu dukungan manajemen puncak, komitmen para spesialis maupun generalis, kemajuan teknologi, kompleksitas organisasi dan gaya belajar (Rivai, 2014).

Selain Pelatihan sebagai faktor pendorong terwujudnya kinerja yang optimal, pengawasan juga sangat penting disetiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui Pengawasan bisa dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan dan kelemahan pelaksanaan kerja, serta kendala yang akan dialami. Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai (Handoko, 2013). Sementara itu (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa pengawasan terikat dengan kegiatan-kegiatan nyata dan langkah-langkah

perbaikan jika terjadi penyimpangan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Pengawasan, yaitu perubahan lingkungan dan organisasi, peningkatan kompleksitas organisasi, kesalahan-kesalahan, dan kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang (Mulyadi, 2016).

Dengan adanya program Pelatihan dan Pengawasan, tentu saja dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yang akan berdampak pada kemudahan organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mau mengikuti Pelatihan lebih memahami risiko dan konsekuensi yang mungkin terjadi jika tidak mematuhi aturan keselamatan dan adanya Pengawasan yang teratur oleh manajemen membantu memastikan bahwa standar keselamatan diikuti dengan benar (Makrifah & Mindiharto, 2021). Hal ini berarti dengan pelatihan dan pengawasan, karyawan akan memiliki pengetahuan lebih dalam proses kerja serta memahami pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja saat bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan yang berdampak pada kinerjanya (Ilfani & Nugraheni, 2013). Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan tanggung jawab semua pihak terutama pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menyatakan bahwa sistem manajemen K3 merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

PT. Bakrie Renewable Chemicals (BRC) adalah produsen turunan dan hilir minyak sawit terintegrasi. Bersama perusahaan induk kami, PT Bakrie Sumatera Plantations, Tbk. (BSP), yang bergerak di bidang perkebunan dan pabrik kelapa sawit, berusaha menyediakan produk berkualitas terbaik yang dapat diandalkan oleh para pemangku kepentingan, sambil tetap menjaga keberlanjutan pada setiap tahap kegiatan. Terletak Kuala Tanjung, Sumatera Utara, Indonesia, yang memiliki posisi strategis di tepi Selat Malaka, memiliki keuntungan dari zona pengembangan ekspor dan pasokan minyak mentah yang melimpah dalam jarak yang dekat. Oleh karena itu penting bagi PT. Bakrie Renewable Chemicals untuk menjaga kualitas aspek-aspek didalam perusahaan terutama aspek sumberdaya manusia melalui manajemen sumberdaya manusia guna memastikan kebutuhan karyawan terpenuhi.

Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan yang ada pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung yang berhubungan dengan Pelatihan, Pengawasan dan K3. Pentingnya Kinerja Karyawan yang ada pada PT. Bakrie Renewable Chemicals sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan perusahaan tersebut. Adapun permasalahannya yaitu Pelatihan/sosialisasi tentang wajibnya menggunakan alat kerja yang minim salah satu penyebab terjadinya angka kecelakaan kerja di perusahaan ini. belum maksimalnya sosialisasi program Pelatihan K3 terhadap karyawan mengakibatkan karyawan kurang memperhatikan keselamatan diri saat bekerja sehingga dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

Sejalan dengan itu masih kurangnya Pengawasan internal yang dilakukan para supervisor terhadap pelaksanaan kerja. Hal ini mendorong kelalaian atau ketidak patuhan pekerja untuk bekerja dengan hati-hati dan tidak patuh pada penggunaan alat kerja, serta masih ada beberapa karyawan yang merasa sudah mahir dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak mematuhi SOP (*Standart Operating Procedure*) yang ada. Kemudian APD atau Alat Pelindung Diri pada serta alat bahan penunjang laboratorium yang terdiri dari masker, *safety shoes king* (bh), *scotligh safety* (rompi), *wearpack / coverall*, yang di sediakan oleh perusahaan tidak semua karyawan memakainya saat sedang bekerja. Masih saja ada karyawan yang nekat tidak memakai rompi dan *safety shoes* saat sedang melaksanakan pekerjaannya yang setiap saat dapat membahayakan karyawan dan menimbulkan kecelakaan kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan Pelatihan, Pengawasan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Kinerja Karyawan sebagai pada PT. Bakrie Renewable Chemicals.

1. Belum maksimalnya sosialisasi program Pelatihan K3 terhadap karyawan mengakibatkan karyawan kurang memperhatikan keselamatan diri saat bekerja.

2. Masih ada beberapa karyawan yang merasa sudah mahir dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak mematuhi SOP yang ada dikarenakan kurangnya Pengawasan internal yang dilakukan para supervisor.
3. Masih saja ada karyawan yang nekat tidak memakai APD (alat pelindung diri) saat sedang melaksanakan pekerjaannya yang setiap saat dapat menimbulkan kecelakaan kerja.
4. Masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan akan tanggung jawab kerja yang tinggi untuk lebih professional dan hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor Pelatihan, Pengawasan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung. Pada penelitian ini juga penulis menjadikan faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variabel mediasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung?
2. Apakah ada pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung?

3. Apakah ada pengaruh Pelatihan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung?
4. Apakah ada pengaruh Pengawasan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung?
5. Apakah ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung?
6. Apakah ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung?
7. Apakah ada pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengawasan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis peran Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis peran Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam memediasi pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
 - b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut Pelatihan, Pengawasan, K3 dan Kinerja Karyawan.
2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat kinerjanya. Setiap individu yang diberi tugas atas kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan terus-menerus dalam kemitraan karyawan dengan atasan langsung (Wibowo, 2016). Sedangkan menurut (Pabundu, 2010) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moehariono, 2012). Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan factor individu, organisasi dan lingkungan eksternal (Jufrizen, 2018).

Kinerja adalah konsep multikomponen dan pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan (Pradhan & Jena, 2017). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja Karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian & Khair, 2018).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah output atau hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam periode atau waktu tertentu. Pekerjaan yang dilakukan karyawan yang harus sesuai dengan ketentuan perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan yang penting bagi organisasi dan individu. Tujuan utama dari penilaian kinerja karyawan adalah untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai hasil dan memenuhi harapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari penilaian kinerja ada 10 (sepuluh) bagian (Rivai, 2014) yaitu sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian Kompensasi
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Pelatihan dan Pengembangan
- 4) Perencanaan dan Pengembangan Karir
- 5) Perbaikan Kinerja
- 6) Evaluasi Proses Staffing
- 7) Definisi Proses Karyawan
- 8) Kesempatan Kerja yang Adil
- 9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal
- 10) Posisi Tawar

Berikut penjelasannya:

1) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyelesaian ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

2) Keputusan penempatan

Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

5) Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki Kinerja Karyawan.

6) Evaluasi Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7) Definisi Proses Karyawan

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

8) Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

10) Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan memiliki sejumlah manfaat yang signifikan bagi organisasi, karyawan, dan proses manajemen secara keseluruhan. Menurut (Mangkunegara, 2017) manfaat dari penilaian Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya Pengawasan, kondisi kerja dan Pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai kinerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut (Kasmir, 2016) menguraikannya sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan.

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.

3) Pelatihan atau Pengembangan Diri

Karyawan dapat memperlihatkan hasil berupa keterampilan, kemahiran dan kecakapan setelah dilatih. Dengan demikian akan mendorong dari hasil Pelatihan ke pekerjaan.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki *self efficacy*/keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah serta mengawasi bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Pengawasan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi, memantau dan memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen/keterikatan

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan/perasaan keterikatan karyawan (keterikatan karyawan) kepada

perusahaan.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan Cormick & Tiffin dalam (Riani, 2011) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1) Faktor Individu

Faktor individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap.

2) Faktor Situasional

Faktor situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- a) Faktor sosial dari organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan kerja.
- b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah parameter atau metrik yang digunakan untuk mengukur pencapaian dan kualitas kinerja seorang karyawan dalam lingkungan kerja. Indikator ini membantu mengukur sejauh mana karyawan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan kontribusinya terhadap

kesuksesan organisasi. Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh (Setiawan & Dewi, 2014), yaitu sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas
- 2) Kesesuaian jam kerja
- 3) Tingkat kehadiran
- 4) Kerjasama antar karyawan
- 5) Kepuasan Kerja

Berikut penjelasan dari indikator tersebut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran

- 3) Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu

- 4) Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

- 5) Kepuasan Kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Pendapat lain yang mengemukakan indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2017), adalah:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Dapat tidaknya diandalkan
- 4) Sikap

Berikut penjelasan dari indikator di atas:

1) Kualitas Kerja

Ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

2) Kuantitas Kerja

Output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “*extra*”

3) Dapat tidaknya diandalkan

Mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.

4) Sikap

Sikap terhadap perusahaan karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah salah satu aspek yang penting sebagai suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan kerja karyawan. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan perusahaan melakukan berbagai cara termasuk memberikan Pelatihan kepada karyawan. Karena jika kemampuan karyawan meningkat maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pelatihan merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan (Siswadi, 2016). Menurut (Truitt, 2011) Pelatihan terkait dengan keterampilan yang harus dimiliki karyawan,

kemungkinan meningkatkan pencapaian organisasi secara keseluruhan. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Kamil, 2012).

Pelatihan adalah sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi . Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatih memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2014).

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya Kinerja Karyawan yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kestabilannya (Mujiatun, 2015).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi, dengan kata lain setiap karyawan membutuhkan suatu Pelatihan untuk meningkatkan dirinya.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan diadakannya Pelatihan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya peningkatan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Tujuan dari Pelatihan (Mangkunegara, 2017) ialah:

1) Meningkatkan produktivitas

Pelatihan dapat meningkatkan prestasi untuk berproduksi.

2) Meningkatkan mutu

Pengetahuan dan keterampilan dapat mengurangi eror kerja

3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Memperbarui keahlian seseorang sejalan dengan perkembangan teknologi modern. Melalui Pelatihan SDM, pelatih dapat memastikan bahwa setiap individu secara efektif dapat menggunakan teknologi-teknologi baru dan meningkatkan produktivitasnya.

4) Meningkatkan semangat kerja.

Iklim menjadi lebih kondusif jika diberi Pelatihan

5) Memberikan kemampuan yang lebih tinggi untuk melaksanakan tugas dalam bekerja sehingga hasil yang dicapai akan maksimal.

6) Meningkatkan profesionalisme para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

7) Membantu memecahkan persoalan operasional dengan cepat dan tepat.

8) Mengorientasikan kepada seseorang mengenai organisasi.

2.1.2.3 Manfaat Pelatihan

Pelatihan memiliki sejumlah manfaat yang sangat berharga bagi individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Dengan memberikan kesempatan bagi para profesional untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, pelatihan membawa dampak positif yang signifikan pada berbagai aspek dalam lingkungan kerja. Menurut (Rivai, 2014) Pelatihan memiliki sebelas manfaat bagi karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang efektif
- 2) Membantu mendorong karyawan dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
- 3) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi dan konflik
- 4) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- 5) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
- 6) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi
- 7) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih
- 8) Memberikan nasihat dan halan untuk pertumbuhan masa depan
- 9) Membangun rasa pertumbuhan dalam Pelatihan
- 10) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, berbicara dan menulis dengan latihan
- 11) Membantu menghilangkan rasa takut dalam melaksanakan tugas baru.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat dari Pelatihan adalah untuk mengubah perilaku kerja dan loyalitas karyawan, agar karyawan mampu untuk berprestasi secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui efesiensi, efektivitas dan kualitas kerja.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Pelatihan adalah proses yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat memengaruhi efektivitas dan hasilnya. Untuk memahami

pentingnya pelatihan dan bagaimana faktor-faktor ini berperan, penting untuk menjelajahi elemen-elemen yang membentuk dasar pelatihan yang sukses. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan menurut (Rivai, 2014) yaitu sebagai berikut:

1) Dukungan manajemen puncak

Agar program- program Pelatihan dan pengembangan berhasil, di butuhkan dukungan kepemimpinan dari atas. Tanpa dukungan manajemen puncak, program Pelatihan dan pengembangan tidak akan berhasil. Cara paling efektif untuk mencapai kesuksesan adalah para eksekutif harus aktif mengambil bagian dalam Pelatihan dan memberikan sumber- sumber daya yang di butuhkan.

2) Komitmen para spesialis maupun generalis

Di samping para manajer puncak, seluruh manajer, apakah spesialis ataupun generalis, harus berkomitmen dan terlibat dalam proses Pelatihan dan pengembangan melekat pada para manajer ini, mulai presiden chairman of the board ke bawah. Para profesional Pelatihan dan pengembangan semata- mata hanya memberikan keahlian teknis.

3) Kemajuan teknologi

Teknologi sangat memberikan pengaruh besar terhadap Pelatihan dan pengembangan, khususnya komputer dan internet. Sebab teknologi telah memainkan peran besar dalam mengubah cara pengetahuan yang di sampaikan kepada para karyawan dan perubahan ini terus berlanjut.

4) Kompleksitas organisasi

Dalam tahun-tahun terakhir ini, perubahan-perubahan yang semakin cepat dalam teknologi, produk, sistem, dan metode telah memberikan pengaruh signifikan pada persyaratan-persyaratan kerja. Dengan demikian para karyawan sukses secara terus-menerus meningkatkan keterampilan mereka dan mengembangkan sikap yang memungkinkan mereka tidak hanya beradaptasi terhadap perubahan.

5) Gaya belajar

Perusahaan-perusahaan tidak hanya memberikan pengetahuan individual namun juga menciptakan pengetahuan institusional sehingga ketika seorang karyawan meninggalkan organisasi, orang lain dalam perusahaan mempunyai pengetahuan yang sama.

Sedangkan menurut (As'ad, 2013) agar Pelatihan dan pengembangan dapat dihasilkan dengan baik, maka harus diperhatikan delapan faktor sebagai berikut:

1) *Individual differences*

Kenyataannya di dunia ini tidak ada dua individu yang mempunyai sifat yang benar-benar sama. Tiap-tiap individu mempunyai ciri khas, yang berbeda satu sama lain, baik mengenai sifatnya, tingkah-lakunya, bentuk badannya maupun dalam pekerjaannya.

2) *Relation to job analysis*

Analisa jabatan dapat dianggap merupakan alat bagi pimpinan dalam memecahkan masalah-masalah kemanusiaan. Masalah kemanusiaan dalam perusahaan dianggap merupakan faktor sangat penting dan harus diperhatikan.

3) *Motivation*

Motivasi adalah suatu usaha menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas. Sehubungan dengan itu, Pelatihan sebaiknya dibuat sedemikian rupa agar dapat menimbulkan motivasi bagi para trainees.

4) *Active participation*

Di dalam pelaksanaan pendidikan Pelatihan, para trainees harus turut aktif mengambil bagian di dalam pembicaraan-pembicaraan mengenai pelajaran yang diberikan, sehingga akan menimbulkan kepuasan pada para trainees apabila saran-sarannya diperhatikan dan dipergunakan sebagai bahan-bahan pertimbangan untuk memecahkan kesulitan yang mungkin timbul.

5) *Selection of trainees*

Pelatihan sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakat untuk dapat mengikuti latihan itu dengan berhasil. Dengan demikian apabila latihan diberikan pada mereka yang tak mempunyai minat, bakat dan pengaman, kemungkinan diadakan seleksi.

6) *Selection of trainers*

Tidak setiap orang dapat menjadi pengajar yang baik. Seorang pengajar (*trainers*) harus mempunyai syarat-syarat tertentu. Hal ini disebabkan karena *trainers* akan menghadapi manusia yang mempunyai sifat yang berlain-lainan.

7) *Trainer Pelatihan*

Trainer sebelum disertai tanggungjawab untuk memberikan pelajaran hendaknya telah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi tenaga pelatih. Dengan demikian salah satu asas yang penting dalam pendidikan ialah agar para pelatih mendapat didikan sebagai pelatih.

8) Pelatihan *methods*

Suatu latihan akan berhasil tidak tergantung pada tenaga pengajaran saja akan tetapi juga tergantung pada metode yang dipergunakan. Metode yang dipergunakan dalam Pelatihan yang diberikan. Misalnya metode pemberian kuliah tidak sesuai untuk para karyawan pelaksana.

Pelatihan yang dilakukan ini disiapkan perusahaan dengan matang dengan program-program yang terancang dengan baik. Perusahaan tidak melakukan sendiri, namun dibantu oleh tenaga ahli dalam bidangnya masing-masing.

2.1.2.5 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan adalah ukuran atau parameter yang digunakan untuk mengukur efektivitas dan dampak dari program pelatihan. Dengan mengamati indikator-indikator ini, organisasi dapat mengevaluasi sejauh mana pelatihan telah memberikan manfaat kepada peserta dan organisasi secara keseluruhan. Adapun indikator Pelatihan karyawan terdiri dari 6 (enam) jenis (Rivai, 2014), yaitu:

- 1) Materi yang Dibutuhkan
- 2) Metode yang Digunakan
- 3) Kemampuan Instruktur Pelatihan
- 4) Sarana atau Prinsip-Prinsip Pembelajaran Pedoman
- 5) Peserta Pelatihan
- 6) Evaluasi Pelatihan

Berikut penjelasan dari indikator Pelatihan diatas:

1) Materi yang Dibutuhkan

Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan ,kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

2) Metode yang Digunakan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis Pelatihan yang akan dilaksanakan.

3) Kemampuan Instruktur Pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan Pelatihan.

4) Sarana atau Prinsip-Prinsip Pembelajaran Pedoman

Dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

5) Peserta Pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.

6) Evaluasi Pelatihan

Setelah mengadakan Pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang di dapat dalam Pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi, dan nilai akhir.

Adapun menurut (Mangkunegara, 2017) beberapa indikator dalam Pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi
- 4) Metode
- 5) Tujuan

Berikut penjelasan dari indikator diatas:

1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberi materi Pelatihan harus benar –

benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan Pelatihan.

2) Peserta

Peserta Pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta Pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti Pelatihan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau yang sesuai dengan tujuan Pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi Pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4) Metode

Metode Pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan Pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta Pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari Pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan Pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami Pelatihan tersebut. Sasaran Pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

2.1.3 Pengawasan

2.1.3.1 Pengertian Pengawasan

Didalam suatu instansi baik pemerintah maupun swasta ataupun suatu organisasi seringkali dijumpai permasalahan-permasalahan yang akan menghambat pencapai suatu tujuan. Maka oleh karena itu untuk menjaga suatu pekerjaan agar tetap sesuai dengan rencana tanpa menyimpang dari tujuan awal dan agar dapat dengan cepat menanggapi apabila terjadi kendala dalam prosesnya maka dibutuhkan hal yang disebut dengan Pengawasan. Pengawasan dalam sebuah organisasi dilakukan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja sampai memperbaiki apa yang sedang dikerjakan untuk menjamin tercapinya hasil-hasil sesuai tujuan.

Pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya (Bangun, 2014). Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan (Handoko, 2013). Pengertian dari Pengawasan merupakan berkisar pada kegiatan pengamatan, penilaian, dan penciptaan suatu sistem umpan balik agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara tepat (S. P. Siagian, 2014).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum Pengawasan merupakan suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara baik.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengawasan

Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. (Sukarna, 2011) menyatakan bahwa tujuan Pengawasan adalah:

- 1) Untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
- 2) Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh karyawan dan mengusahakan pencegahan agar supaya tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan yang baru.
- 3) Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
- 4) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).
- 5) Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan dibandingkan dengan yang ditetapkan dalam rencana.
- 6) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan yang telah ditentukan.

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Pengawasan

Pengawasan adalah elemen penting dalam manajemen yang membantu memastikan bahwa tugas-tugas dan aktivitas dijalankan sesuai dengan rencana dan standar yang ditetapkan. Dengan memiliki tujuan dan manfaat yang jelas dalam pengawasan, organisasi dapat mencapai efisiensi, akuntabilitas, dan kesuksesan dalam mencapai tujuan bisnis. Adapun manfaat dari adanya Pengawasan menurut (Adisasmita, 2011) adalah sebagai berikut:

- 1) Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
- 2) Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan
- 3) Mencegah pemborosan dan penyelewengan
- 4) Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan
- 5) Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi

Berdasarkan pendapat diatas adanya Pengawasan bertujuan untuk untuk memberikan nilai, analisis, merekomendasikan serta menyampaikan hasil surat/laporan sehubungan dengan bidang pekerjaan organisasi atau lembaga yang telah diteliti.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan. Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Pengawasan menurut (Handoko, 2013):

- 1) Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan Pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profibilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara tepat.

- 2) Kesalahan-kesalahan

Banyak anggota organisasi yang melakukan kesalahan, misalnya memesan barang atau komponen yang salah, masalah diagnosa yang tidak tepat dan lain-

lain. Dengan Pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum mejadi kritis.

3) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab dari atasan tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem Pengawasan.

Sedangkan (Mulyadi, 2016), mengemukakan ada tiga faktor yang mempengaruhi Pengawasan yaitu:

- 1) Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi
- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan Pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- 3) Kesalahan/Penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan Pengawasan.

Apabila faktor-faktor diatas sudah diperhatikan dengan baik oleh seorang pimpinan dalam melakukan Pengawasan, maka Kinerja Karyawan secara tidak langsung dapat ditingkatkan.

2.1.3.4 Indikator Pengawasan

Pengawasan adalah kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktural, yang dilakukan secara kontiniu dan berkesinambungan. Adapun yang menjadi indikator dari Pengawasan menurut (Satriadi, 2016) yaitu sebagai berikut:

- 1) Menetapkan Standar
- 2) Pengukuran
- 3) Membandingkan
- 4) Melakukan tindakan

Berikut penjelasannya:

1) Menetapkan Standar

Yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

2) Pengukuran

Yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.

3) Membandingkan

Membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.

4) Melakukan tindakan

Keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan follow-up berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi

Sedangkan (Handoko, 2013) menyatakan bahwa indikator Pengawasan adalah sebagai berikut:

1) Prosedur

Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

2) Standar

Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Ketelitian

Adanya pengukuran kerja karyawan.

4) Pengukuran Pekerjaan

Adanya evaluasi pekerjaan karyawan.

5) Perbaikan

Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan.

2.1.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Penggunaan teknologi maju sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia secara luas, namun tanpa disertai dengan pengendalian yang tepat dapat merugikan manusia itu sendiri. Penggunaan teknologi maju tidak dapat dihindarkan, terutama pada era industrialisasi yang ditandai dengan adanya proses elektrifikasi, mekanisasi, dan modernisasi serta transformasi globalisasi.

Dalam keadaan yang demikian penggunaan mesin – mesin, pesawat, instalasi dan bahan – bahan berbahaya akan terus meningkat sesuai dengan kebutuhan industrialisasi. Hal tersebut disamping memberikan kemudahan bagi suatu proses produksi, tentunya dampak negatif yang tidak dapat dihindari adalah bertambahnya jumlah dan ragam sumber bahaya bagi pengguna teknologi itu sendiri (Tarwaka, 2014).

Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan (Sukrispiyanto, 2019). Keselamatan dan kesehatan ialah pemikiran serta usaha agar terjaminnya kesempurnaan baik fisik dan mental kerja karyawan pada umumnya dan juga budaya menuju makmur serta adil (Wibowo & Widiyanto, 2019).

Sedangkan menurut (Wirawan, 2015) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara, 2017).

Dari beberapa pengertian yang di kemukakan diatas maka dapat disimpulkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah upaya yang dilakukan dari suatu perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman bagi para karyawan saat menjalankan tugas-tugasnya diperusahaan tersebut.

2.1.4.2 Tujuan Dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja. Tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu sebagai berikut:

- 1) Agar setiap karyawan mendapat jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis,

- 2) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- 3) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaikbaiknya, seefektif mungkin.
- 4) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau kondisi kerja.
- 5) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
- 6) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan patisipasi kerja.
- 7) Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) tujuan dari adanya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat karyawan merasa aman, program K3 bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan cedera fisik di tempat kerja
- 2) Agar karyawan berhati – hati dalam bekerja, program K3 juga bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Dengan berhati-hati, karyawan akan memperhatikan kondisi sekitar mereka
- 3) Mempelancar proses kerja, dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, program K3 dapat membantu memperlancar proses kerja.
- 4) Menghindari kecelakaan, program K3 bertujuan untuk membangun budaya keselamatan di tempat kerja, di mana setiap individu merasa bertanggung jawab dan berpartisipasi aktif dalam menjaga keselamatan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

(Sedarmayanti, 2017) mengemukakan bahwa faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, baik dari aspek penyakit akibat kerja maupun kecelakaan kerja, dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya:

1) Kebijakan dan Komitmen Manajemen

K3 yang efektif membutuhkan komitmen dan dukungan penuh dari manajemen perusahaan. Jika manajemen memprioritaskan K3 dan mengadopsi kebijakan yang ketat terkait keselamatan, maka hal ini akan menciptakan budaya kerja yang aman dan mendorong pekerja untuk mematuhi aturan K3.

2) Kultur Keselamatan

Budaya keselamatan adalah cara pandang dan sikap kolektif pekerja terhadap K3. Jika ada budaya yang mengutamakan keselamatan, pekerja akan lebih cenderung untuk menghargai K3 dan mengikuti prosedur keselamatan dengan benar.

3) Pelatihan dan Kesadaran

Pengetahuan dan keterampilan pekerja dalam hal K3 sangat penting. Pelatihan yang tepat mengenai risiko dan praktik keselamatan akan membantu meningkatkan kesadaran dan pemahaman mereka tentang pentingnya K3.

4) Penggunaan Peralatan dan Teknologi

Peralatan kerja yang aman dan teknologi yang tepat dapat berkontribusi pada keselamatan pekerja. Penggunaan peralatan pelindung diri (PPE) yang sesuai juga penting untuk mengurangi risiko cedera dan bahaya.

5) Lingkungan Fisik

Kondisi lingkungan kerja seperti tata letak pabrik, pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan dapat mempengaruhi K3. Lingkungan kerja yang baik membantu mengurangi risiko kecelakaan dan dampak negatif pada kesehatan pekerja.

6) Beban Kerja dan Jam Kerja

Beban kerja yang berlebihan atau jam kerja yang panjang dapat meningkatkan risiko kecelakaan dan menyebabkan kelelahan pada pekerja. Pengaturan jam kerja dan pemantauan beban kerja adalah penting untuk menjaga kondisi kerja yang aman dan sehat.

7) Pengawasan dan Inspeksi

Pengawasan yang teratur dan inspeksi tempat kerja membantu mengidentifikasi risiko dan kesalahan dalam penerapan K3. Tindakan korektif dapat diambil dengan cepat untuk menghindari kejadian yang tidak diinginkan.

8) Faktor Psikososial

Faktor-faktor seperti stres, tekanan, dan hubungan antar rekan kerja dapat mempengaruhi K3. Manajemen konflik dan dukungan sosial yang ada di lingkungan kerja juga berkontribusi pada kesejahteraan psikologis pekerja.

9) Peraturan dan Kebijakan Pemerintah

Undang-undang dan peraturan terkait K3 dari pemerintah juga mempengaruhi cara perusahaan mengelola aspek K3 di tempat kerja. Mematuhi peraturan ini penting untuk memastikan kepatuhan pada standar K3 yang berlaku.

2.1.4.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Komite keselamatan kerja biasanya secara reguler memiliki jadwal meeting, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja di masa mendatang. Menurut (Munandar, 2014), indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terdiri dari :

- 1) Pembiayaan kesehatan
- 2) Pelayanan kesehatan
- 3) Tempat penyimpanan barang
- 4) Wewenang pekerjaan
- 5) Kelalaian
- 6) Perlengkapan

Berikut penjelasannya:

1) Pembiayaan kesehatan

Besarnya dana yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk menyelenggarakan atau memanfaatkan berbagai upaya kesehatan yang dibutuhkan oleh perorangan.

2) Pelayanan kesehatan

Pelayanan kesehatan adalah perusahaan wajib memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada semua karyawan seperti memberikan tunjangan atau setiap karyawan wajib terdaftar dan mengikuti BPJS kesehatan dari perusahaan.

3) Perlengkapan

Perlengkapan merupakan sesuatu bentuk obat-obatan yang berada di dsekitar lingkungan kerja karyawan.

4) Tempat penyimpanan barang

Tempat penyimpanan barang merupakan tempat yang disediakan oleh perusahaan untuk menyimpan barang-barang semua karyawan sebelum masuk pada lingkungan kerja.

5) Wewenang pekerjaan

Suatu nilai atau norma yang dimiliki oleh seluruh individu atau karyawan didalam perusahaan termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari seperti perilaku dan sikap dalam lingkungan kerja.

6) Kelalaian

Kelalaian adalah faktor utama terjadinya kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan dan bisa memakan korban jiwa. Sehingga bisa meyebabkan kerugian materi yang cukup besar bagi perusahaan.

(Mangkunegara, 2017) mengemukakan beberapa indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keadaan tempat lingkungan kerja
- 2) Pengaturan udara
- 3) Pengaturan penerangan
- 4) Pemakaian peralatan kerja
- 5) Kondisi fisik dan mental karyawan

Berikut penjelasan dari beberapa indikator di atas:

1) Keadaan tempat lingkungan kerja

Indikator ini mencakup kondisi umum tempat kerja, termasuk kebersihan, kerapihan, dan kerapatan ruang. Tempat kerja yang aman harus menjaga keadaan lingkungan yang bersih dan teratur. Faktor-faktor seperti kebocoran, tumpahan, atau kerusakan struktural juga harus diidentifikasi dan diperbaiki untuk menghindari risiko kecelakaan atau paparan bahan berbahaya.

2) Pengaturan udara

Indikator ini berkaitan dengan kualitas udara di tempat kerja. Udara yang baik sangat penting untuk kesehatan karyawan. Program K3 harus memastikan bahwa sirkulasi udara yang memadai terjadi untuk menghindari akumulasi bahan berbahaya atau zat-zat beracun. Jika ada bahaya yang berhubungan dengan udara seperti asap, gas beracun, atau debu, langkah-langkah pengendalian harus diterapkan, seperti ventilasi yang memadai atau penggunaan peralatan pelindung diri.

3) Pengaturan penerangan

Indikator ini melibatkan pencahayaan yang memadai di tempat kerja. Pencahayaan yang cukup diperlukan agar karyawan dapat melihat dengan jelas dan menghindari risiko kecelakaan. Pencahayaan yang buruk dapat menyebabkan kelelahan mata, kesalahan dalam pengoperasian peralatan, atau bahkan jatuh. Oleh karena itu, penting untuk memastikan pencahayaan yang cukup di area kerja dan memperbaiki atau mengganti lampu yang rusak.

4) Pemakaian peralatan kerja

Indikator ini berkaitan dengan pemilihan, penggunaan, dan perawatan peralatan kerja yang aman. Program K3 harus memastikan bahwa peralatan kerja yang digunakan sesuai dengan standar keselamatan, diperiksa secara berkala, dan diperbaiki atau diganti jika rusak. Karyawan juga harus diberikan pelatihan mengenai penggunaan peralatan dengan benar dan menggunakan peralatan pelindung diri yang sesuai saat bekerja dengan peralatan tertentu.

5) Kondisi fisik dan mental karyawan

Indikator ini mencakup kesehatan dan kesiapan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Program K3 harus memperhatikan kondisi fisik dan mental karyawan, termasuk tingkat kelelahan, stres, atau kondisi medis yang mungkin mempengaruhi kinerja mereka. Jika diperlukan, langkah-langkah seperti rotasi tugas, istirahat yang cukup, atau dukungan kesehatan dan kesejahteraan harus diberikan untuk memastikan karyawan dalam kondisi optimal dalam menjalankan tugas mereka dengan aman dan efisien.

Sedangkan menurut (Manulang, 2013) terdapat tiga indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Lingkungan secara medis
- 2) Lingkungan kesehatan tenaga kerja
- 3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

Berikut penjelasan dari beberapa indikator di atas:

1) Lingkungan secara medis

Program K3 harus memperhatikan faktor-faktor seperti paparan terhadap bahan kimia berbahaya, radiasi, suhu ekstrem, kebisingan, atau polusi udara. Upaya harus dilakukan untuk mengidentifikasi risiko potensial, mengurangi paparan yang berbahaya, dan memastikan penggunaan peralatan pelindung diri yang sesuai. Lingkungan kerja yang sehat dan bebas dari bahaya dapat mencegah penyakit dan cedera pada karyawan.

2) Lingkungan kesehatan tenaga kerja:

Ini mencakup aspek seperti kebersihan, sanitasi, fasilitas kesehatan, dan akses ke air bersih. Program K3 harus memastikan bahwa tempat kerja menyediakan fasilitas yang memadai untuk menjaga kebersihan, seperti toilet yang bersih,

area makan yang higienis, dan akses ke air minum yang aman. Dengan lingkungan kerja yang sehat, karyawan dapat menjaga kesehatan mereka dan mencegah penyebaran penyakit.

3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

Program K3 harus memperhatikan aspek-aspek seperti program kesehatan dan pemeriksaan rutin, promosi gaya hidup sehat, dukungan kesejahteraan mental, dan akses ke informasi kesehatan. Pemeriksaan kesehatan berkala, kampanye kesadaran kesehatan, dan layanan konseling dapat membantu karyawan menjaga kondisi fisik dan mental mereka dalam kondisi optimal. Dengan pemeliharaan kesehatan yang baik, karyawan dapat bekerja dengan efektif dan mengurangi risiko penyakit atau gangguan kesehatan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dapat meningkatkan ketrampilan dan prestasi mereka. Pelatihan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari Pelatihan tersebut maka akan berdampak sangat besar pada peningkatan Kinerja Karyawan yang secara langsung akan semakin mempengaruhi kinerja perusahaan. Pada akhirnya, Pelatihan memang memiliki pengaruh yang cukup besar bagi Kinerja Karyawan dalam sebuah perusahaan. Pelatihan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang sangat positif, artinya adalah semakin baik Pelatihan bagi para karyawan maka akan menyebabkan semakin tingginya kinerja. (Kamil, 2012) mengatakan bahwa Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang

berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Daulay & Handayani, 2021) (Elizar & Tanjung, 2018), (Triasmoko, Mukzam, & Nurtjahjono, 2014), (Dahmiri, 2014), (Astuti & Safitri, 2017), (Siswadi, 2016), (Sharma & Taneja, 2018), (Abogsesa & Kaushik, 2018), (Ibrahim, Boerhannoeddin, & Bakare, 2017), (Sendawula, Nakyejwe Kimuli, Bananuka, & Najjemba Muganga, 2018), (Saeed et al., 2013), (Singh & Mohanty, 2010), (Kum, Cowden, & Karodia, 2014) dan (Bhat, 2011) yang menyimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan juga sangat penting disetiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui Pengawasan bisa dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan dan kelemahan pelaksanaan kerja, serta kendala yang akan dialami. Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai (Handoko, 2013). Ini berkenan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan agar sesuai dengan rencana, strategi keputusan dan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi Pengawasan baik dalam pemerintahan maupun dalam perusahaan merupakan hal yang penting.

Pengawasan merupakan salah satu faktor penentu bagi kelangsungan hidup organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan. Pendapat ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan (Manulang, 2013) Pada dasarnya

Pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah yang ditetapkan sebelumnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016), (Wardana et al., 2020), (Toding, 2016), (Herdino & Andri, 2017) dan (Situmeang, 2017) menyimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pelatihan dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja. Melalui Pelatihan, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan mereka tentang risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang mungkin terjadi di tempat kerja. Dengan memiliki pengetahuan yang lebih baik, karyawan dapat mengambil tindakan pencegahan yang tepat untuk mengurangi risiko dan menghindari cedera atau penyakit akibat kerja (Newaz, Davis, Jefferies, Pillai, Al-Habsi & Nenadic, 2019). Dalam kesimpulannya, Pelatihan dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja. Dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kesadaran, dan perilaku karyawan, Pelatihan dapat membantu mengurangi risiko cedera dan penyakit akibat kerja dan memastikan bahwa tempat kerja tetap aman dan sehat bagi semua karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purwanto, 2022) dan (Arianto, Agustin, & Rifai, 2021) menyimpulkan bahwa Pelatihan dapat membantu mengubah perilaku karyawan yang kurang berhati-hati di tempat kerja menjadi lebih waspada dan bertanggung jawab. Perilaku yang lebih baik dapat membantu mencegah cedera dan penyakit akibat kerja.

2.2.4 Pengaruh Pengawasan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengawasan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat penting untuk memastikan bahwa tempat kerja aman dan sehat bagi semua karyawan. Pengawasan dapat membantu meningkatkan efisiensi di tempat kerja dengan memastikan bahwa prosedur kerja dilakukan dengan benar dan efektif. Hal ini dapat membantu mengurangi waktu *down-time* karena cedera atau penyakit akibat kerja. Pengawasan yang baik dapat membantu memperbaiki budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja (Zohar, 2010). Dengan memperlihatkan komitmen manajemen untuk memastikan keselamatan dan kesehatan karyawan, karyawan akan merasa dihargai dan dihormati, sehingga cenderung lebih mematuhi prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dalam kesimpulannya, Pengawasan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat penting untuk memastikan tempat kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawan. Pengawasan yang efektif dapat membantu mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, meningkatkan kesadaran karyawan, meningkatkan efisiensi di tempat kerja, memperbaiki budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan memastikan bahwa peralatan dan lingkungan kerja selalu dalam kondisi yang aman. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Japeri, Helmi, & Marlinae, 2016) menyimpulkan bahwa Pengawasan dapat membantu meningkatkan efisiensi di tempat kerja dengan memastikan bahwa prosedur kerja dilakukan dengan benar dan efektif. Hal ini dapat membantu mengurangi waktu *down-time* karena cedera atau penyakit akibat kerja.

2.2.5 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja saat bekerja, dengan menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan yang berdampak pada kinerjanya (Ilfani & Nugraheni, 2013). Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan tanggung jawab semua pihak terutama pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menyatakan bahwa sistem manajemen K3 merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo & Widiyanto, 2019); (Ilfani & Nugraheni, 2013) dan (Anjani, Utami, & Prasetya, 2014) yang menyatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.6 Peran Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam memediasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Penting sekali bagi perusahaan untuk mengembangkan kompetensi karyawan guna menyesuaikan dengan perkembangan lingkungan perusahaan salah satunya melalui kegiatan Pelatihan. Menurut (Simamora, 2019) Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Peningkatan

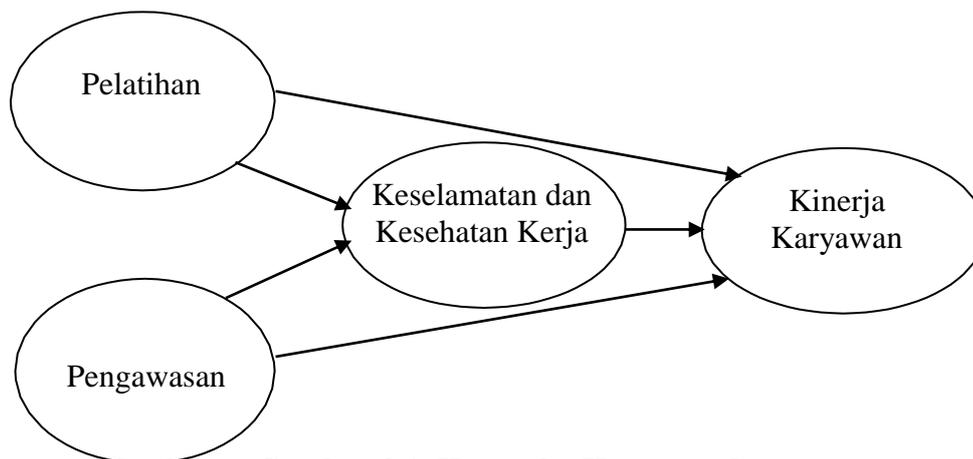
keahlian dan pengetahuan dalam penggunaan teknologi berdampak pada pemahaman karyawan pada resiko terjadinya kecelakaan kerja.

Pelatihan dapat membantu karyawan untuk memahami pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam melakukan pekerjaan mereka. Dengan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan melalui Pelatihan, karyawan akan lebih sadar akan risiko cedera dan penyakit akibat kerja. Kesadaran ini akan memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih aman dan sehat, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lasarik & Setiawan, 2016) yang menyatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.7 Peran Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam memediasi Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan yang dilakukan secara efektif dapat membantu memastikan bahwa K3 dijalankan dengan baik. Pengawasan dapat membantu mengidentifikasi risiko dan bahaya di tempat kerja, serta memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil untuk mengurangi risiko tersebut efektif. Selain itu, Pengawasan juga dapat memastikan bahwa karyawan dilengkapi dengan peralatan dan perlengkapan yang aman dan sesuai dengan standar K3 yang ditetapkan. Dengan begitu karyawan akan lebih mudah dalam mencapai kinerja terbaiknya. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lasarik & Setiawan, 2016) yang menyatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memediasi pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

hipotesis adalah sebuah pernyataan yang menyatakan hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel dalam suatu penelitian. Hipotesis digunakan untuk mengemukakan dugaan atau prediksi tentang apa yang mungkin terjadi dalam penelitian berdasarkan pemahaman dan pengetahuan awal yang ada (Arikunto, 2012). Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.
2. Ada pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.
3. Ada pengaruh Pelatihan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.

4. Ada pengaruh Pengawasan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.
5. Ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.
6. Keselamatan dan Kesehatan Kerja memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.
7. Keselamatan dan Kesehatan Kerja memediasi pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini digunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat pengaruh antara dua variabel atau lebih (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2016).

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1. Definisi Operasional

| No | Variabel | Definisi | Indikator |
|----|-------------------------------------|---|---|
| 1. | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. | 1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Keandalan 4) Sikap (Mangkunegara, 2017) |
| 2. | Pelatihan (X1) | Pelatihan merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. | 1) Materi yang Dibutuhkan 2) Metode yang Digunakan 3) Kemampuan Instruktur Pelatihan 4) Sarana atau Prinsip-Prinsip Pembelajaran Pedoman 5) Peserta Pelatihan 6) Evaluasi Pelatihan (Rivai, 2014) |
| 3. | Pengawasan (X2) | Pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya. | 1) Prosedur 2) Standar 3) Ketelitian 4) Pengukuran Pekerjaan 5) Perbaikan (Handoko, 2013) |
| 4. | Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Z) | Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. | 1) Pembiayaan kesehatan 2) Pelayanan kesehatan 3) Perlengkapan 4) Tempat penyimpanan barang 5) Wewenang pekerjaan 6) Perlengkapan (Munandar, 2014) |

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Bakrie Renewable Chemicals. 9CFJ+X92, Lalang, Kec. Medang Deras, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara 21258.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan April 2023 sampai dengan selesai. Rincian pelaksanaan penelitian dapat di liat pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan Penelitian | Waktu Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------------|------------------|---|---|---|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|
| | | April 2023 | | | | Mei 2023 | | | | Juni 2023 | | | | Juli 2023 | | | | Agt 2023 | | | | Sept 2023 | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Persiapan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | a. Observasi | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | a. Identifikasi masalah | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | b. Pengajuan Judul | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | c. Penyusunan Proposal | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pelaksanaan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | a. Bimbingan Proposal | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| | b. Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | |
| | c. Revisi Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | |
| 3 | Penyusunan Laporan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | a. Pengebaran Angket | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | |
| | b. Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | |
| | c. Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | |
| | d. Sidang Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | |

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. Bakrie Renewable Chemicals sebanyak 80 orang.

**Tabel 3.3. Jumlah Karyawan
PT. Bakrie Renewable Chemicals**

| No | Divisi | Jumlah |
|---------------|---------------------------------------|---------------|
| 1 | Divisi Produksi | 18 |
| 2 | Divisi Pengadaan Bahan Baku | 15 |
| 3 | Divisi Kualitas dan Pengendalian Mutu | 10 |
| 4 | Divisi Riset dan Pengembangan | 8 |
| 5 | Divisi Pemasaran dan Penjualan | 20 |
| 6 | Divisi Keuangan dan Administrasi | 9 |
| Jumlah | | 80 |

Sumber : Personalia PT. Bakrie Renewable Chemicals

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau dengan kata lain menggunakan sampel jenuh/sensus, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012). Berdasarkan penelitian ini, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang berjumlah 80 orang yang berarti penelitian ini menggunakan sampel jenuh/sensus.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang peneliti harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Terdapat dua alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1) Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan tanya jawab kepada karyawan PT. Bakrie Renewable Chemicals yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan guna untuk memperdalam dan mempertajam hasil penelitian.

2) Angket

Kuesioner merupakan pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak (Juliandi et al., 2015). Angket yang diberikan pada responden diukur dengan skala *likert* yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.4. Skala Likert

| No | Pertanyaan | Bobot |
|----|---------------------|-------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Kurang Setuju | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

3.6 Teknik Analisis Data

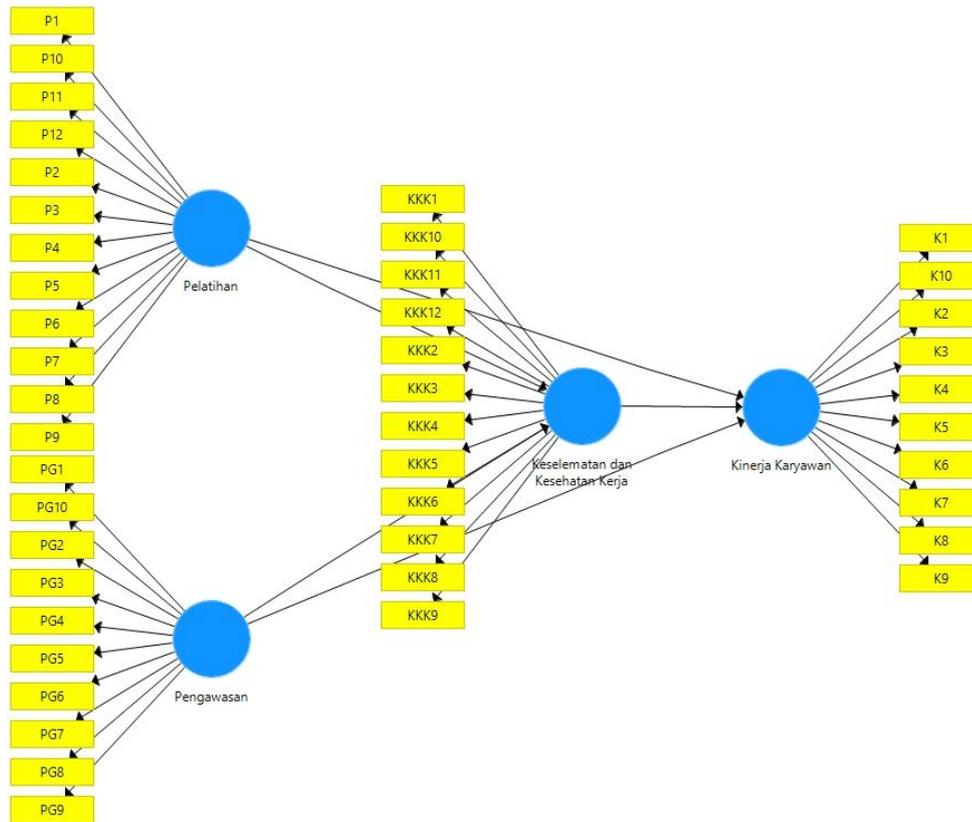
Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLS SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali , 2016). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya

untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) *validitas konvergen (convergent validity)*; (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) *f-square*; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2014). Berdasarkan hipotesis yang telah dibuat sebagai berikut, ini adalah diagram jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini :



Gambar 3.1. Teknis Analisis Jalur

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*), teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1) *Convergent Validity*

adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual

dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2) *Discriminant Validity*

merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of averagevariance extracted* (AVE).

3) *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4) *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian

antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. (Hair et al., 2021).

1) *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk.

Kriteria dari *R-Square* adalah:

- 3) Nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah *substantial* (kuat).
- 4) Nilai (adjusted) = 0.50 model adalah *moderate* (sedang).
- 5) nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah *weak* (lemah) (Hair et al., 2021).

2) *f² Effect Size (f-Square)*

f² Effect Size (f-Square) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relatif* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *f-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $f^2 = 0.02$ → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b) Jika nilai $f^2 = 0.15$ → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c) Jika nilai $f^2 = 0.35$ → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3) Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

a) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah dengan melihat nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

b) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

c) *Total Effect* (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct* dan *indirect effect* (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), 12 pernyataan untuk variabel pelatihan (X1), 10 pernyataan untuk variabel pengawasan (X2), dan 12 pernyataan untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (Z). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada karyawan PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung yang berjumlah 80 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1. Skala Likert

| Pernyataan | Bobot |
|---------------------|--------------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang setuju | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat Tidak setuju | 1 |

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggiya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2 Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 67 | 83.8 | 83.8 | 83.8 |
| | Perempuan | 13 | 16.3 | 16.3 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 67 (83,8%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 13 (16,3%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung yang berjenis kelamin laki-laki. Budaya dan stereotipe tradisional tentang peran gender masih dapat memengaruhi pilihan karier. Beberapa pekerjaan atau industri dianggap lebih cocok untuk pria, sementara yang lain dianggap lebih cocok untuk wanita. Ini bisa menyebabkan lebih banyak pria tertarik pada pekerjaan di industri tertentu seperti kimia atau teknik.

4.1.2.2 Pendidikan

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA/SMK | 18 | 22.5 | 22.5 | 22.5 |
| | Diploma | 26 | 32.5 | 32.5 | 55.0 |
| | Sarjana | 36 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 36 (45%) orang, kemudian diikuti oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan Diploma yaitu sebanyak 26 (32,5%), dan terakhir diikuti oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 18 (22,5%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung yang berlatar belakang pendidikan Sarjana.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 Tahun | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 3 Tahun | 15 | 18.8 | 18.8 | 23.8 |
| | 4 Tahun | 18 | 22.5 | 22.5 | 46.3 |
| | Lebih dari 5 Tahun | 43 | 53.8 | 53.8 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 43 (53,8%) orang, kemudian diikuti oleh karyawan yang sudah bekerja selama 4 tahun yaitu sebanyak 18 (22,5%), selanjutnya diikuti oleh karyawan yang sudah bekerja selama 3 tahun yaitu sebanyak 15 (18,8%) dan terakhir diikuti oleh karyawan yang sudah bekerja selama 2 tahun yaitu sebanyak 4 (5%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Hal ini berarti banyak karyawan yang memiliki pengalaman kerja

lebih luas dan telah bekerja dalam perusahaan tersebut secara keseluruhan selama bertahun-tahun. Pengalaman tersebut sangat berharga dan membuat mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tugas dan tantangan dalam pekerjaan.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|-----|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 44 | 55 | 29 | 36,3 | 5 | 6,3 | 2 | 2,5 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 2 | 46 | 57,5 | 27 | 33,8 | 5 | 6,3 | 2 | 2,5 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 3 | 45 | 56,3 | 28 | 35 | 5 | 6,3 | 2 | 2,5 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 4 | 45 | 56,3 | 28 | 35 | 5 | 6,3 | 2 | 2,5 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 5 | 53 | 66,3 | 23 | 28,8 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 6 | 58 | 72,5 | 18 | 22,5 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 7 | 47 | 58,8 | 29 | 36,3 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 8 | 51 | 63,8 | 25 | 31,3 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 9 | 49 | 61,3 | 27 | 33,8 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 10 | 52 | 65 | 23 | 28,8 | 5 | 6,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari Tabel 4.5 Diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan Bahwa:

- 1) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55%.
- 2) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,5%.

- 3) Jawaban responden saya memiliki wawasan yang luas dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,3
- 4) Jawaban responden saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,3%.
- 5) Jawaban responden saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,3
- 6) Jawaban responden saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 72,5%.
- 7) Jawaban responden saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim) mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,8
- 8) Jawaban responden saya selalu terbuka pada pendapat orang lain mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,8%.
- 9) Jawaban responden saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,3%.
- 10) Jawaban responden saya berperilaku sopan dan jujur kepada rekan kerja dan pemimpin mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65%.

4.1.3.2 Variabel Pelatihan (X1)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pelatihan sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|-----|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 51 | 63,8 | 22 | 27,5 | 1 | 1,3 | 6 | 7,5 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 2 | 54 | 67,5 | 13 | 16,3 | 5 | 6,3 | 8 | 10 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 3 | 41 | 51,3 | 34 | 42,5 | 1 | 1,3 | 4 | 5 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 4 | 52 | 65 | 24 | 30 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 5 | 50 | 62,5 | 26 | 32,5 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 6 | 51 | 63,8 | 25 | 31,3 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 7 | 40 | 50 | 36 | 45 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 8 | 51 | 63,8 | 24 | 30 | 5 | 6,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 9 | 52 | 65 | 24 | 30 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 10 | 52 | 65 | 24 | 30 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 11 | 45 | 56,3 | 28 | 35 | 5 | 6,3 | 2 | 2,5 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 12 | 43 | 53,8 | 30 | 37,5 | 5 | 6,3 | 2 | 2,5 | 0 | 0 | 80 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel pelatihan bahwa:

- 1) Jawaban responden materi, kurikulum dan pengajar dari pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63,8%.
- 2) Jawaban responden materi yang diberikan sudah sangat lengkap dan tersusun secara sempurna mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,52%.
- 3) Jawaban responden jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,3%.
- 4) Jawaban responden metode yang digunakan mempermudah saya dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65%.

- 5) Jawaban responden instruktur pelatihan mampu menjelaskan dan memberikan pengajaran dengan sangat baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,5%.
- 6) Jawaban responden ilmu dan pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan produktivitas saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,8%.
- 7) Jawaban responden saya merasa nyaman dengan tempat dan suasana pelatihan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.
- 8) Jawaban responden fasilitas yang disediakan sudah memadai sehingga pelatihan berjalan dengan efektif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,8%.
- 9) Jawaban responden saya mengikuti pelatihan tanpa ada paksaan dan atas kemauan saya sendiri mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65%.
- 10) Jawaban responden saya merasa pelatihan sangat berguna bagi diri saya untuk menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65%.
- 11) Jawaban responden saya yakin bahwa perusahaan memiliki sistem evaluasi pelatihan yang efektif untuk memastikan bahwa pelatihan berjalan dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,3%.
- 12) Jawaban responden pelatihan yang saya terima di PT. Bakrie Renewable Chemicals kuala tanjung telah memberikan dampak positif pada produktivitas dan kinerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53,8%.

4.1.3.3 Variabel Pengawasan (X2)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pengawasan sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|-----|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 44 | 55 | 29 | 36,3 | 5 | 6,3 | 2 | 2,5 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 2 | 42 | 52,5 | 31 | 38,8 | 5 | 6,3 | 2 | 2,5 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 3 | 44 | 55 | 29 | 36,3 | 5 | 6,3 | 2 | 2,5 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 4 | 51 | 63,8 | 25 | 31,3 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 5 | 44 | 55 | 31 | 38,8 | 5 | 6,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 6 | 46 | 57,5 | 32 | 40 | 2 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 7 | 49 | 61,3 | 27 | 33,8 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 8 | 52 | 65 | 24 | 30 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 9 | 50 | 62,5 | 22 | 27,5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 10 | 46 | 57,5 | 28 | 35 | 4 | 5 | 2 | 2,5 | 0 | 0 | 80 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel pengawasan bahwa:

- 1) Jawaban responden pimpinan sering melakukan inspeksi tempat (pengawasan langsung) kepada pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55%.
- 2) Jawaban responden pimpinan memberikan sangsi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,5%.
- 3) Jawaban responden pimpinan sering melakukan observasi langsung ditempat sebelum kegiatan dilaksanakan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55%.
- 4) Jawaban responden pimpinan sering meninjau ruang kerja pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63,8%.

- 5) Jawaban responden pimpinan langsung melihat ditempat pegawai bekerja bagaimana kinerja pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55%.
- 6) Jawaban responden pimpinan melakukan pengecekan cctv untuk melihat kedisiplinan kinerja pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,5%.
- 7) Jawaban responden pimpinan meminta pegawai untuk membuat laporan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,3%.
- 8) Jawaban responden pimpinan meminta pegawai melaporkan hasil pekerjaan secara lisan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 65%.
- 9) Jawaban responden pimpinan memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,5%.
- 10) Jawaban responden pimpinan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,5%.

4.1.3.4 Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|-----|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 54 | 67,5 | 23 | 28,8 | 3 | 3,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 2 | 50 | 52,5 | 23 | 28,8 | 3 | 3,8 | 4 | 5 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 3 | 44 | 55 | 31 | 38,8 | 3 | 3,8 | 2 | 2,5 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 4 | 54 | 67,5 | 20 | 25 | 5 | 6,3 | 1 | 1,3 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 5 | 46 | 57,5 | 28 | 35 | 1 | 1,3 | 5 | 6,3 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 6 | 48 | 60 | 26 | 32,5 | 1 | 1,3 | 5 | 6,3 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 7 | 42 | 52,5 | 33 | 41,3 | 3 | 3,8 | 2 | 2,5 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 8 | 46 | 57,5 | 27 | 33,8 | 3 | 3,8 | 4 | 5 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 9 | 48 | 60 | 25 | 31,3 | 2 | 2,5 | 5 | 6,3 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 10 | 53 | 66,3 | 23 | 28,8 | 3 | 3,8 | 1 | 1,3 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 11 | 48 | 60 | 25 | 31,3 | 5 | 6,3 | 2 | 2,5 | 0 | 0 | 80 | 100 |
| 12 | 45 | 56,3 | 29 | 36,3 | 5 | 6,3 | 1 | 1,3 | 0 | 0 | 80 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden perusahaan memberikan fasilitas pembiayaan kesehatan yang membantu karyawan dalam menjaga kesehatan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 67,5%.
- 2) Jawaban responden program pembiayaan kesehatan yang ditawarkan oleh perusahaan sangat membantu dan memberikan kepastian mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,5%.
- 3) Jawaban responden pelayanan kesehatan yang tersedia di PT. Bakrie Renewable Chemicals memberikan perhatian yang cermat terhadap kesehatan pekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55%.
- 4) Jawaban responden saya merasa bahwa perusahaan memprioritaskan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi bagi seluruh pekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,5%.

- 5) Jawaban responden PT. Bakrie Renewable Chemicals menyediakan perlengkapan kerja yang mendukung keselamatan dan kesehatan karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,5%.
- 6) Jawaban responden perusahaan memastikan karyawan memiliki perlengkapan kerja yang sesuai untuk menjaga keselamatan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60%.
- 7) Jawaban responden tempat penyimpanan barang di PT. Bakrie Renewable Chemicals membantu mencegah kerusakan dan risiko kecelakaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,5%.
- 8) Jawaban responden saya merasa bahwa tempat penyimpanan barang di PT. Bakrie Renewable Chemicals dirancang dengan baik dan aman mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,5%.
- 9) Jawaban responden wewenang pekerjaan yang saya miliki di PT. Bakrie Renewable Chemicals memberikan saya kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60%.
- 10) Jawaban responden perusahaan memberikan klarifikasi yang jelas mengenai wewenang dan tanggung jawab pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,3%.
- 11) Jawaban responden saya merasa PT. Bakrie Renewable Chemicals menyediakan peralatan kerja yang sesuai dan aman untuk pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60%.
- 12) Jawaban responden saya yakin bahwa peralatan kerja yang digunakan di PT. Bakrie Renewable Chemicals memenuhi standar keselamatan yang berlaku mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,3%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 *Convergent Validity*

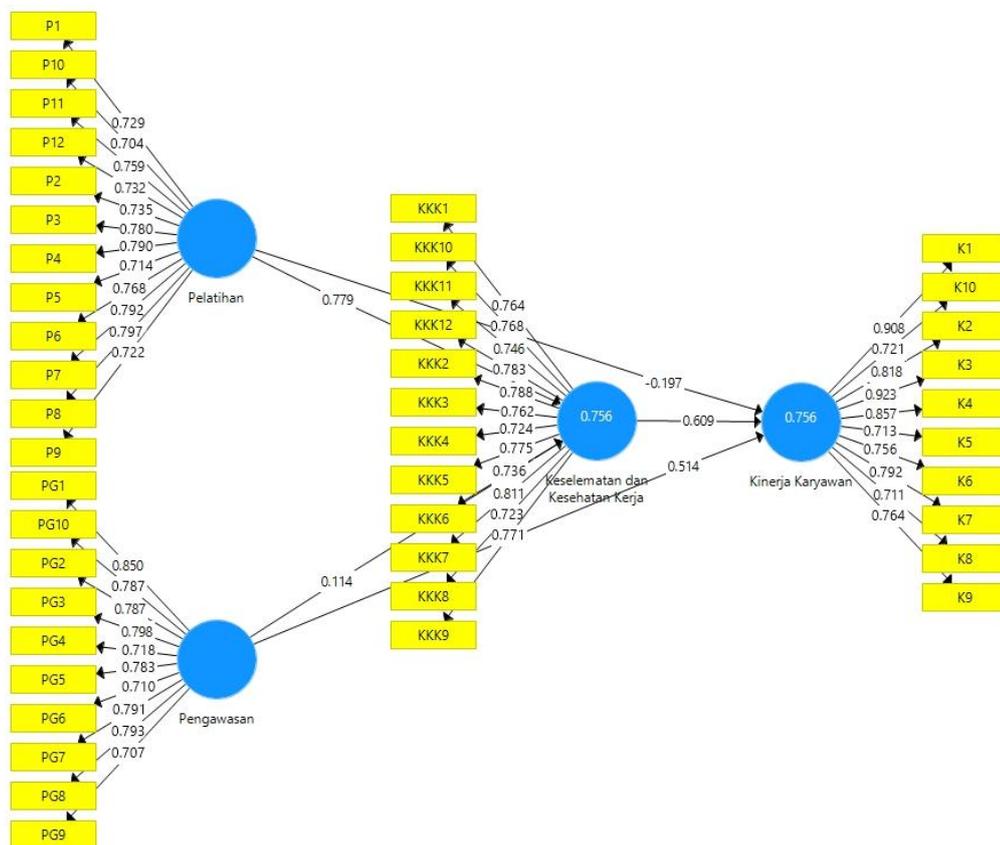
Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, 2013) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4.9. *Outer Loading*

| | Keselematan dan Kesehatan Kerja | Kinerja Karyawan | Pelatihan | Pengawasan |
|-------|---------------------------------|------------------|-----------|------------|
| K1 | | 0,908 | | |
| K10 | | 0,721 | | |
| K2 | | 0,818 | | |
| K3 | | 0,923 | | |
| K4 | | 0,857 | | |
| K5 | | 0,713 | | |
| K6 | | 0,756 | | |
| K7 | | 0,792 | | |
| K8 | | 0,711 | | |
| K9 | | 0,764 | | |
| KKK1 | 0,764 | | | |
| KKK10 | 0,768 | | | |
| KKK11 | 0,746 | | | |
| KKK12 | 0,783 | | | |
| KKK2 | 0,788 | | | |
| KKK3 | 0,762 | | | |
| KKK4 | 0,724 | | | |
| KKK5 | 0,775 | | | |
| KKK6 | 0,736 | | | |
| KKK7 | 0,811 | | | |
| KKK8 | 0,723 | | | |
| KKK9 | 0,771 | | | |
| P1 | | | 0,729 | |
| P10 | | | 0,704 | |
| P11 | | | 0,759 | |
| P12 | | | 0,732 | |
| P2 | | | 0,735 | |

| | | | | |
|------|--|--|-------|-------|
| P3 | | | 0,780 | |
| P4 | | | 0,790 | |
| P5 | | | 0,714 | |
| P6 | | | 0,768 | |
| P7 | | | 0,792 | |
| P8 | | | 0,797 | |
| P9 | | | 0,722 | |
| PG1 | | | | 0,850 |
| PG10 | | | | 0,787 |
| PG2 | | | | 0,787 |
| PG3 | | | | 0,798 |
| PG4 | | | | 0,718 |
| PG5 | | | | 0,783 |
| PG6 | | | | 0,710 |
| PG7 | | | | 0,791 |
| PG8 | | | | 0,793 |
| PG9 | | | | 0,707 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)



Gambar 4.1. Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,5, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2013) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4.10. Average Variance Extracted (AVE)

| | Average Variance Extracted (AVE) |
|---------------------------------|----------------------------------|
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 0,513 |
| Kinerja Karyawan | 0,570 |
| Pelatihan | 0,545 |
| Pengawasan | 0,512 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 Cronbach Alpha

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.53 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.11. Cronbach Alpha

| | Cronbach's Alpha |
|---------------------------------|------------------|
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 0,795 |
| Kinerja Karyawan | 0,849 |
| Pelatihan | 0,870 |
| Pengawasan | 0,790 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.53-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.12. Composite Reliability

| | Composite Reliability |
|---------------------------------|-----------------------|
| Keselematan dan Kesehatan Kerja | 0,830 |
| Kinerja Karyawan | 0,877 |
| Pelatihan | 0,859 |
| Pengawasan | 0,820 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,53. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model)

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 R-Square

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13. R-Square

| | R Square | R Square Adjusted |
|---------------------------------|----------|-------------------|
| Keselematan dan Kesehatan Kerja | 0,756 | 0,750 |
| Kinerja Karyawan | 0,756 | 0,747 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 4.13 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0.747 Artinya kemampuan variabel X yaitu pelatihan dan pengawasan dalam menjelaskan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 74,7% dengan demikian model tergolong kuat (substansial); *R-Square*

Adjusted model jalur II = 0.750. Artinya kemampuan variabel X yaitu pelatihan dan pengawasan dalam menjelaskan Z (keselamatan dan kesehatan kerja) adalah sebesar 75% dengan demikian model tergolong kuat (substansial).

4.2.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.14. *F-Square*

| | Keselamatan dan Kesehatan Kerja | Kinerja Karyawan | Pelatihan | Pengawasan |
|---------------------------------|---------------------------------|------------------|-----------|------------|
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja | | 0,371 | | |
| Kinerja Karyawan | | | | |
| Pelatihan | 1,022 | 0,032 | | |
| Pengawasan | 0,022 | 0,435 | | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (pelatihan) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai = 0,032, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

- 2) Variabel X2 (pengawasan) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai = 0,435, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel X1 (pelatihan) terhadap Z (keselamatan dan kesehatan kerja) memiliki nilai = 1,022, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap mediator.
- 4) Variabel X2 (pengawasan) terhadap Z (keselamatan dan kesehatan kerja) memiliki nilai = 0,022, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap mediator
- 5) Variabel Z (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai = 0,371, maka efek yang besar dari variabel mediator terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

1) *Direct Effects (Pengaruh Langsung)*

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

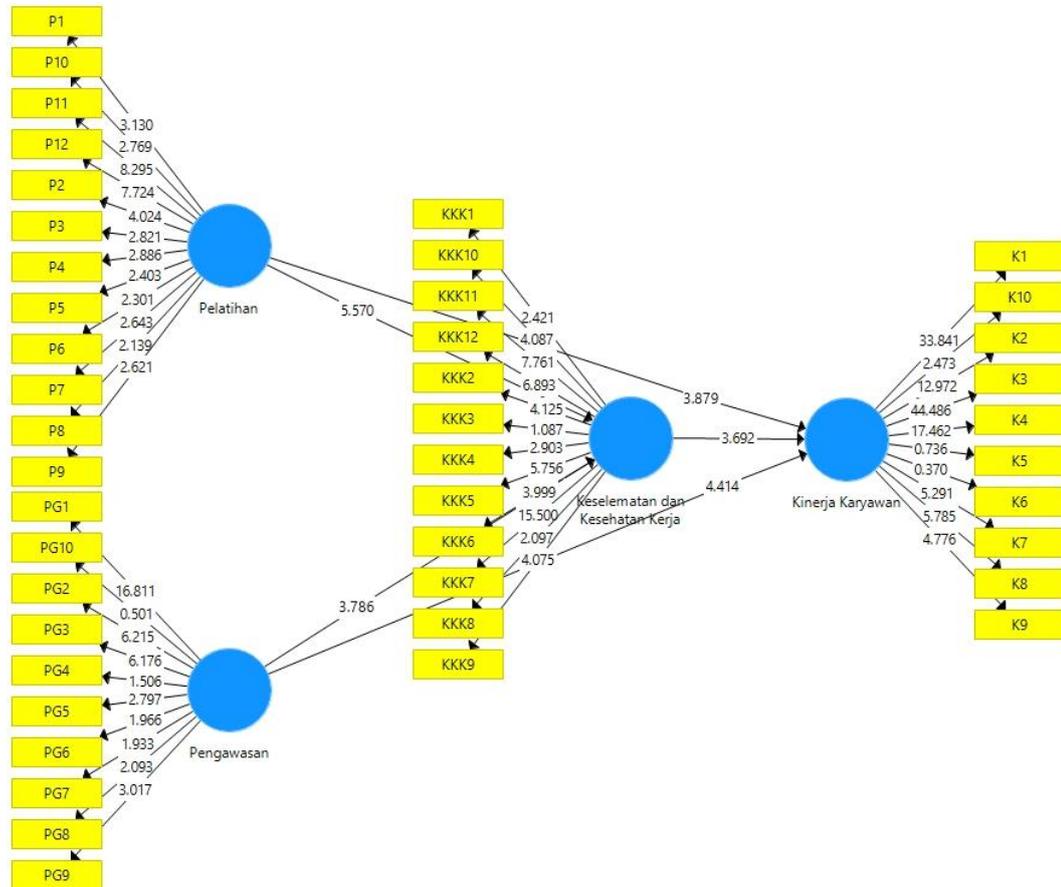
Tabel 4.15. *Direct Effect*

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0,609 | 0,556 | 0,165 | 3,692 | 0,000 |
| Pelatihan -> Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 0,779 | 0,784 | 0,140 | 5,570 | 0,000 |
| Pelatihan -> Kinerja Karyawan | 0,597 | 0,555 | 0,224 | 3,879 | 0,000 |
| Pengawasan -> Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 0,614 | 0,519 | 0,145 | 3,786 | 0,000 |
| Pengawasan -> Kinerja | 0,514 | 0,480 | 0,116 | 4,414 | 0,000 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada $TStatistic(|O/STDEV|)$), antara lain:

- 1) X1 terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,879$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh X (pelatihan) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan.
- 2) X2 terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,414$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh X (pengawasan) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan.
- 3) X1 terhadap Z : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 5,570$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh X1 (pelatihan) terhadap Z (keselamatan dan kesehatan kerja) adalah positif dan signifikan.
- 4) X2 terhadap Z : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,786$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh X2 (pelatihan) terhadap Z (keselamatan dan kesehatan kerja) adalah positif dan signifikan.
- 5) Z terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,692$ dan $P-Values = 0.000 < 0.05$, artinya, pengaruh Z (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.2. Hasil Uji *Bootstrapping* (*Direct Effect*)
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah :

- 1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/keselamatan dan kesehatan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/pelatihan) dan (X2/pengawasan) terhadap variabel endogen (Y/kinerja karyawan).

- 2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator Z/keselamatan dan kesehatan kerja), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/pelatihan) dan (X2/pengawasan) terhadap variabel endogen (Y/kinerja karyawan).

Tabel 4.16. Indirect Effect

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| Pelatihan -> Keselamatan dan Kesehatan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0,475 | 0,422 | 0,119 | 3,984 | 0,000 |
| Pengawasan -> Keselamatan dan Kesehatan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0,470 | 0,380 | 0,116 | 3,805 | 0,000 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.16 yaitu:

- 1) Pengaruh tidak langsung (X1) -> (Z) -> (Y) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah 3,984, dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (signifikan), maka keselamatan dan kesehatan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh tidak langsung (X2) -> (Z) -> (Y) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah 3,805 dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (signifikan), maka keselamatan dan kesehatan kerja memediasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.17. *Total Effect*

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0,609 | 0,556 | 0,165 | 3,692 | 0,000 |
| Pelatihan -> Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 0,779 | 0,784 | 0,140 | 5,570 | 0,000 |
| Pelatihan -> Kinerja Karyawan | 0,597 | 0,555 | 0,165 | 3,678 | 0,000 |
| Pengawasan -> Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 0,614 | 0,519 | 0,145 | 3,786 | 0,000 |
| Pengawasan -> Kinerja Karyawan | 0,583 | 0,561 | 0,136 | 4,296 | 0,000 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel di atas adalah:

- 1) *Total effect* untuk hubungan X1 (pelatihan) dan Y (kinerja karyawan) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 3,678 dengan $P-Values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 2) *Total effect* untuk hubungan X2 (pengawasan) dan Y (kinerja karyawan) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 4,296 dengan $P-Values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 3) *Total effect* untuk hubungan X1 (pelatihan) dan Z (keselamatan dan kesehatan kerja) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 5,570 dengan $P-Values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 4) *Total effect* untuk hubungan X2 (pelatihan) dan Z (kinerja karyawan) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 3,786 dengan $P-Values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 5) *Total effect* untuk hubungan Z (keselamatan dan kesehatan kerja) dan Y (kinerja karyawan) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 3,692 dengan $P-Values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, X_1 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,879$ dan $P-Values$ 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan dapat meningkatkan ketrampilan dan prestasi mereka. Pelatihan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari Pelatihan tersebut maka akan berdampak sangat besar pada peningkatan Kinerja Karyawan yang secara langsung akan semakin mempengaruhi kinerja perusahaan. Pada akhirnya, Pelatihan memang memiliki pengaruh yang cukup besar bagi Kinerja Karyawan dalam sebuah perusahaan. Pelatihan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang sangat positif, artinya adalah semakin baik Pelatihan bagi para karyawan maka akan menyebabkan semakin tingginya kinerja. (Kamil, 2012) mengatakan bahwa Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Daulay & Handayani, 2021) (Elizar & Tanjung, 2018), (Triasmoko, Mukzam, & Nurtjahjono, 2014), (Dahmiri, 2014), (Astuti & Safitri, 2017), (Siswadi, 2016), (Sharma & Taneja, 2018), (Abogsesa & Kaushik, 2018), (Ibrahim,

Boerhannoeddin, & Bakare, 2017), (Sendawula, Nakyejwe Kimuli, Bananuka, & Najjemba Muganga, 2018), (Saeed et al., 2013), (Singh & Mohanty, 2010), (Kum, Cowden, & Karodia, 2014) dan (Bhat, 2011) yang menyimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, X_2 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,414$ dan $P-Values$ 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Pengawasan juga sangat penting disetiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui Pengawasan bisa dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan dan kelemahan pelaksanaan kerja, serta kendala yang akan dialami. Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai (Handoko, 2013). Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan agar sesuai dengan rencana, strategi keputusan dan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi Pengawasan baik dalam pemerintahan maupun dalam perusahaan merupakan hal yang penting.

Pengawasan merupakan salah satu faktor penentu bagi kelangsungan hidup organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan. Pendapat ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan (Manulang, 2013) Pada dasarnya Pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan

hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah yang ditetapkan sebelumnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016), (Wardana et al., 2020), (Toding, 2016), (Herdino & Andri, 2017) dan (Situmeang, 2017) menyimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh pelatihan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, X1 terhadap Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 5,570$ dan $P-Values$ 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Pelatihan dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja. Melalui Pelatihan, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan mereka tentang risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang mungkin terjadi di tempat kerja. Dengan memiliki pengetahuan yang lebih baik, karyawan dapat mengambil tindakan pencegahan yang tepat untuk mengurangi risiko dan menghindari cedera atau penyakit akibat kerja (Newaz, Davis, Jefferies, Pillai, Al-Habsi & Nenadic, 2019). Dalam kesimpulannya, Pelatihan dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja. Dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kesadaran, dan perilaku karyawan, Pelatihan dapat membantu mengurangi risiko cedera dan penyakit akibat kerja dan memastikan bahwa tempat kerja tetap aman dan sehat bagi semua karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purwanto, 2022) dan (Arianto, Agustin, & Rifai, 2021) menyimpulkan bahwa Pelatihan dapat membantu mengubah perilaku karyawan yang kurang berhati-hati di tempat kerja menjadi lebih waspada dan bertanggung jawab. Perilaku yang lebih baik dapat membantu mencegah cedera dan penyakit akibat kerja.

4.3.4 Pengaruh Pengawasan Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, X^2 terhadap Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,786$ dan $P-Values$ 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Pengawasan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat penting untuk memastikan bahwa tempat kerja aman dan sehat bagi semua karyawan. Pengawasan dapat membantu meningkatkan efisiensi di tempat kerja dengan memastikan bahwa prosedur kerja dilakukan dengan benar dan efektif. Hal ini dapat membantu mengurangi waktu *down-time* karena cedera atau penyakit akibat kerja. Pengawasan yang baik dapat membantu memperbaiki budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja (Zohar, 2010). Dengan memperlihatkan komitmen manajemen untuk memastikan keselamatan dan kesehatan karyawan, karyawan akan merasa dihargai dan dihormati, sehingga cenderung lebih mematuhi prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dalam kesimpulannya, Pengawasan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat penting untuk memastikan tempat kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawan. Pengawasan yang efektif dapat membantu mencegah kecelakaan

dan penyakit akibat kerja, meningkatkan kesadaran karyawan, meningkatkan efisiensi di tempat kerja, memperbaiki budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan memastikan bahwa peralatan dan lingkungan kerja selalu dalam kondisi yang aman. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Japeri, Helmi, & Marlinae, 2016) menyimpulkan bahwa Pengawasan dapat membantu meningkatkan efisiensi di tempat kerja dengan memastikan bahwa prosedur kerja dilakukan dengan benar dan efektif. Hal ini dapat membantu mengurangi waktu *down-time* karena cedera atau penyakit akibat kerja.

4.3.5 Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, Z terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,692$ dan $P-Values 0,000$ dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja saat bekerja, dengan menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan yang berdampak pada kinerjanya (Ilfani & Nugraheni, 2013). Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan tanggung jawab semua pihak terutama pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menyatakan bahwa sistem manajemen K3 merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam

rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo & Widiyanto, 2019); (Ilfani & Nugraheni, 2013) dan (Anjani, Utami, & Prasetya, 2014) yang menyatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui keselamatan dan kesehatan kerja, X1 terhadap Y melalui Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,984$ dan $P-Values$ 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (keselamatan dan kesehatan kerja) menjadi mediator antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

Penting sekali bagi perusahaan untuk mengembangkan kompetensi karyawan guna menyesuaikan dengan perkembangan lingkungan perusahaan salah satunya melalui kegiatan Pelatihan. Menurut (Simamora, 2019) Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Peningkatan keahlian dan pengetahuan dalam penggunaan teknologi berdampak pada pemahaman karyawan pada resiko terjadinya kecelakaan kerja.

Pelatihan dapat membantu karyawan untuk memahami pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam melakukan pekerjaan mereka. Dengan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan melalui Pelatihan,

karyawan akan lebih sadar akan risiko cedera dan penyakit akibat kerja. Kesadaran ini akan memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih aman dan sehat, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lasarik & Setiawan, 2016) yang menyatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.7 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui keselamatan dan kesehatan kerja, X_2 terhadap Y melalui Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,805$ dan $P-Values$ 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (keselamatan dan kesehatan kerja) menjadi mediator antara pengawasan dengan kinerja karyawan.

Pengawasan yang dilakukan secara efektif dapat membantu memastikan bahwa K3 dijalankan dengan baik. Pengawasan dapat membantu mengidentifikasi risiko dan bahaya di tempat kerja, serta memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil untuk mengurangi risiko tersebut efektif. Selain itu, Pengawasan juga dapat memastikan bahwa karyawan dilengkapi dengan peralatan dan perlengkapan yang aman dan sesuai dengan standar K3 yang ditetapkan. Dengan begitu karyawan akan lebih mudah dalam mencapai kinerja terbaiknya. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lasarik & Setiawan, 2016) yang menyatakan K3 memediasi pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 80 orang, kemudian telah di analisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.
2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.
4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.
5. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.
6. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.
7. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu meningkatkan intensitas sosialisasi program Pelatihan K3 kepada karyawan. Ini bisa dilakukan melalui pertemuan rutin, pelatihan berulang, atau bahkan kampanye keselamatan kerja yang kontinyu. Tujuannya adalah membuat keselamatan kerja menjadi prioritas bagi setiap karyawan.
2. Memastikan pengawasan internal yang lebih ketat oleh para supervisor. Supervisor harus memantau dan memeriksa apakah SOP diikuti dengan benar oleh setiap karyawan. Ini termasuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan melibatkan karyawan dalam evaluasi kinerja mereka.
3. Menegakkan kebijakan penggunaan APD secara ketat. Ini dapat melibatkan sanksi yang tegas jika karyawan tidak mematuhi aturan tersebut. Selain itu, perusahaan dapat menyediakan pelatihan tambahan tentang pentingnya APD dan dampaknya terhadap keselamatan kerja.
4. Melakukan pelatihan atau workshop yang difokuskan pada peningkatan kesadaran karyawan akan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan. Ini dapat membantu mereka memahami konsekuensi dari tindakan mereka terhadap keselamatan diri mereka sendiri dan orang lain.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki

kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Keterbatasan umum dari penelitian ini adalah fokus pada satu organisasi, yaitu PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung Hasil penelitian tidak dapat langsung digeneralisasi ke organisasi lain atau sektor industri yang berbeda. Variabilitas di antara organisasi dapat mempengaruhi validitas eksternal penelitian ini.
2. Penelitian ini tergantung pada data yang diperoleh melalui kuesioner. Keterbatasan mungkin muncul dalam hal keandalan dan validitas data yang dikumpulkan, tergantung pada tingkat partisipasi dan kejujuran responden.
3. Penggunaan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel intervening memperkenalkan keterbatasan potensial. Pengukuran keselamatan dan kesehatan kerja dapat menjadi subjektif dan rentan terhadap bias individu. Selain itu, hubungan sebab-akibat antara variabel independen (pelatihan dan pengawasan) dan variabel dependen (kinerja karyawan) melalui variabel intervening mungkin kompleks dan bergantung pada konteks spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abogsesa, A. S., & Kaushik, G. (2018). Impact Of Training And Development On Employee Performance. *International Journal Of Civic Engagement And Social Change*, 4(3), 53–68.
- Adisasmita, R. (2011). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Anjani, M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation And Maintenance Indonesia (Ipmomi) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 1–9.
- Arianto, M. E., Agustin, H., & Rifai, M. (2021). Pengembangan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja Melalui Peningkatan Keterampilan Pemadaman Kebakaran Bagi Pekerja Di Objek Wisata Tebing Breksi, Kabupaten Sleman. *Ijecs: Indonesian Journal Of Empowerment And Community Services*, 2(2), 11–25.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe.). Medan: Perdana Publishing.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2013). *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, R., & Safitri, R. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 3(9), 68–78.
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bhat, Z. H. (2011). Impact Of Training On Employee Performance: A Study Of Retail Banking Sector In India. *Indian Journal Of Applied Research*, 3(6), 292–293.
- Dahmiri, D. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 374–380.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdino, H., & Andri, A. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indoensia Cabang Perawang Kabupaten Siak. *Jurnal Fisip*, 4(2), 1–11.
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The Effect Of Soft Skills And Training Methodology On Employee Performance. *European Journal Of Training And Development*, 41(4), 388–406.
- Ilfani, G., & Nugraheni, R. (2013). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 10(2), 160–166.
- Japeri, H, Z. N., & Marlinae, L. (2016). Analisis Pengaruh Pengawasan, Pengetahuan Dan Ketersediaan Terhadap Kepatuhan Pemakaian Alat Pelindung Diri. *Jurnal Berkala Kesehatan*, 2(1), 41–47.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management And Business (Ncmab) 2018* (Pp. 405–424).
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep Dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Kamil, M. (2012). *Model Pendidikan Dan Pelatihan: Konsep Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(2), 22–36.
- Kum , F. D., Cowden, R., & Karodia, A. M. (2014). The Impact Of Training And Development On Employee Performance: A Case Study Of Escon Consulting. *Singaporean Journal Of Business , Economics And Management Studies*, 3(3), 72–105.
- Lasarik, Z., & Setiawan, M. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Studi Pada PT. PLN (Persero) UP3 Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb Universitas Brawijaya*, 7(2), 1–14.
- Makrifah, S., & Mindiharto, S. (2021). Hubungan Pelatihan Dan Pengawasan Dengan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Surabaya. *Journal Of Public Health Science Research (Jphsr)*, 2(2), 1–11.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Kantor Regional Vi Badan Kekaryawanan Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (Ui-Press).
- Newaz, M.T., Davis, P.R., Jefferies, M., Pillai, A., Al Habsi, S.H., Nenadic, G. (2019). The Role Of Safety Training In Improving Construction Safety Performance. *Safety Science*, 120, 500-509.
- Pabundu, P. (2010). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance At Workplace: Conceptual Model And Empirical Validation. *Business Perspectives And Research*, 5(1), 69–85.

- Purwanto, A. (2022). Peningkatan Keselamatan Kerja Melalui Pelatihan Iso 45001:2018 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Industri Manufaktur Di Tangerang. *Journal Of Community Service And Engagement*, 1(2), 1–6.
- Purwohandoko, P. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (Amdk) Di Wilayah Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 134–143.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Saeed, R., Lodhi, R. N., Sarfraz, Q., Iqbal, A., Mahmood, Z., & Ahmed, M. (2013). The Effect Of Training On Employee Work. *World Applied Sciences Journal*, 26(3), 399–405.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, Employee Engagement And Employee Performance: Evidence From Uganda's Health Sector. *Cogent Business And Management*, 5(1), 1–12.
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen*, 3(5), 1471–1490.
- Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The Effect Of Training On Employee Performance. *International Journal Of Recent Technology And Engineering*, 7(4), 6–13.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Upp Stim Ykpn.
- Singh, R., & Mohanty, M. (2010). Impact Of Training Practices On Employee Productivity: A Comparative Study. *Interscience Management Review*, 51–56.

- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sitepu, J. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabanjahe. *Jurnal STINDO Profesional*, 5(1), 1–12.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Anugrah. *Jurnal Asia Inovasi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 148–160.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna, S. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Cv Mandar Maju.
- Sukrispiyanto, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Tarwaka, T. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Danaplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Toding, A. Y. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *Ejournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 386–399.
- Triasmoko, T., Mukzam. M., & Nurtjahjono, N. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2), 1-11.
- Truitt, D. L. (2011). Effect Of Training And Development On Employee Attitude As It Relates To Training And Work Proficiency. *Sage Open*, 1(3), 1–13.
- Wardana, A. T., Astuti, R., & Murniyanti, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik Tvri Sumatera Utara. *Jurnal Akmami (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(2), 43–53.
- Wibowo, W. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 142–156.

Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Zohar, D. (2010). Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1517-1522.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Atika Noviana Efendi (1905160279) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung ”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA Diploma Sarjana

Lama Bekerja : 1 Tahun 2 tahun
 3 Tahun 4 tahun
 Lebih dari 5 Tahun

Pelatihan (X1)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| | Materi yang di Butuhkan | | | | | |
| 1 | Materi, kurikulum dan pengajar dari pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan | | | | | |
| 2 | Materi yang diberikan sudah sangat lengkap dan tersusun secara sempurna | | | | | |
| | Metode yang di Gunakan | | | | | |
| 3 | Jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya | | | | | |
| 4 | Metode yang digunakan mempermudah saya dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan | | | | | |
| | Kemampuan Instruktur Pelatihan | | | | | |
| 5 | Instruktur pelatihan mampu menjelaskan dan memberikan pengajaran dengan sangat baik | | | | | |
| 6 | Ilmu dan pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan produktivitas saya | | | | | |
| | Sarana Pembelajaran | | | | | |
| 7 | Saya merasa nyaman dengan tempat dan suasana pelatihan | | | | | |
| 8 | Fasilitas yang disediakan sudah memadai sehingga pelatihan berjalan dengan efektif | | | | | |
| | Peserta Pelatihan | | | | | |
| 9 | Saya mengikuti pelatihan tanpa ada paksaan dan atas kemauan saya sendiri | | | | | |
| 10 | Saya merasa pelatihan sangat berguna bagi diri saya untuk menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan | | | | | |
| | Evaluasi Pelatihan | | | | | |
| 11 | Saya yakin bahwa perusahaan memiliki sistem evaluasi pelatihan yang efektif untuk memastikan bahwa pelatihan berjalan dengan baik | | | | | |
| 12 | Pelatihan yang saya terima di PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung telah memberikan dampak positif pada produktivitas dan kinerja saya | | | | | |

Pengawasan (X2)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| | Prosedur | | | | | |
| 1 | Pimpinan sering melakukan inspeksi tempat (pengawasan langsung) kepada pegawai | | | | | |
| 2 | Pimpinan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai | | | | | |
| | Standar | | | | | |
| 3 | Pimpinan sering melakukan observasi langsung ditempat sebelum kegiatan dilaksanakan | | | | | |
| 4 | Pimpinan sering meninjau ruang kerja pegawai | | | | | |
| | Ketelitian | | | | | |
| 5 | Pimpinan langsung melihat ditempat pegawai bekerja bagaimana kinerja pegawai | | | | | |
| 6 | Pimpinan melakukan pengecekan CCTV untuk melihat kedisiplinan kinerja pegawai | | | | | |
| | Pengukuran Pekerjaan | | | | | |
| 7 | Pimpinan meminta pegawai untuk membuat laporan pekerjaan | | | | | |
| 8 | Pimpinan meminta pegawai melaporkan hasil pekerjaan secara lisan | | | | | |
| | Perbaikan | | | | | |
| 9 | Pimpinan memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan | | | | | |
| 10 | Pimpinan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja | | | | | |

Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| | Kualitas Kerja | | | | | |
| 1 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan | | | | | |
| 2 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti | | | | | |
| 3 | Saya memiliki wawasan yang luas dalam bekerja | | | | | |
| | Kuantitas Kerja | | | | | |
| 4 | Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan | | | | | |
| 5 | Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan | | | | | |
| | Dapat tidaknya di Andalkan | | | | | |
| 6 | Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu | | | | | |
| 7 | Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim) | | | | | |
| | Sikap | | | | | |
| 8 | Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain | | | | | |
| 9 | Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya | | | | | |
| 10 | Saya berperilaku sopan dan jujur kepada rekan kerja dan pemimpin | | | | | |

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Z)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| | Pembiayaan kesehatan | | | | | |
| 1 | Perusahaan memberikan fasilitas pembiayaan kesehatan yang membantu karyawan dalam menjaga kesehatan | | | | | |
| 2 | Program pembiayaan kesehatan yang ditawarkan oleh perusahaan sangat membantu dan memberikan kepastian | | | | | |
| | Pelayanan kesehatan | | | | | |
| 3 | Pelayanan kesehatan yang tersedia di PT. Bakrie Renewable Chemicals memberikan perhatian yang cermat terhadap kesehatan pekerja | | | | | |
| 4 | Saya merasa bahwa perusahaan memprioritaskan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi bagi seluruh pekerja | | | | | |
| | Perlengkapan | | | | | |
| 5 | PT. Bakrie Renewable Chemicals menyediakan perlengkapan kerja yang mendukung keselamatan dan kesehatan karyawan | | | | | |
| 6 | Perusahaan memastikan karyawan memiliki perlengkapan kerja yang sesuai untuk menjaga keselamatan | | | | | |
| | Tempat penyimpanan barang | | | | | |
| 7 | Tempat penyimpanan barang di PT. Bakrie Renewable Chemicals membantu mencegah kerusakan dan risiko kecelakaan | | | | | |
| 8 | Saya merasa bahwa tempat penyimpanan barang di PT. Bakrie Renewable Chemicals dirancang dengan baik dan aman | | | | | |
| | Wewenang pekerjaan | | | | | |
| 9 | Wewenang pekerjaan yang saya miliki di PT. Bakrie Renewable Chemicals memberikan saya kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi | | | | | |
| 10 | Perusahaan memberikan klarifikasi yang jelas mengenai wewenang dan tanggung jawab pekerjaan | | | | | |
| | Perlengkapan | | | | | |
| 11 | Saya merasa PT. Bakrie Renewable Chemicals menyediakan peralatan kerja yang sesuai dan aman untuk pekerjaan saya | | | | | |
| 12 | Saya yakin bahwa peralatan kerja yang digunakan di PT. Bakrie Renewable Chemicals memenuhi standar keselamatan yang berlaku | | | | | |

Distribusi Jawaban Responden

| X1 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 6 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | Kurang setuju | 1 | 1.3 | 1.3 | 8.8 |
| | Setuju | 22 | 27.5 | 27.5 | 36.3 |
| | Sangat setuju | 51 | 63.8 | 63.8 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X2 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 8 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | Kurang setuju | 5 | 6.3 | 6.3 | 16.3 |
| | Setuju | 13 | 16.3 | 16.3 | 32.5 |
| | Sangat setuju | 54 | 67.5 | 67.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X3 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Kurang setuju | 1 | 1.3 | 1.3 | 6.3 |
| | Setuju | 34 | 42.5 | 42.5 | 48.8 |
| | Sangat setuju | 41 | 51.3 | 51.3 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X4 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Setuju | 24 | 30.0 | 30.0 | 35.0 |
| | Sangat setuju | 52 | 65.0 | 65.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X5 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Setuju | 26 | 32.5 | 32.5 | 37.5 |
| | Sangat setuju | 50 | 62.5 | 62.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X6 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Setuju | 25 | 31.3 | 31.3 | 36.3 |
| | Sangat setuju | 51 | 63.8 | 63.8 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X7 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Setuju | 36 | 45.0 | 45.0 | 50.0 |
| | Sangat setuju | 40 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X8 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang setuju | 5 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| | Setuju | 24 | 30.0 | 30.0 | 36.3 |
| | Sangat setuju | 51 | 63.8 | 63.8 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X9 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Setuju | 24 | 30.0 | 30.0 | 35.0 |
| | Sangat setuju | 52 | 65.0 | 65.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X10 | | | | | |
|------------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Setuju | 24 | 30.0 | 30.0 | 35.0 |
| | Sangat setuju | 52 | 65.0 | 65.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X11 | | | | | |
|------------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang setuju | 5 | 6.3 | 6.3 | 8.8 |
| | Setuju | 28 | 35.0 | 35.0 | 43.8 |
| | Sangat setuju | 45 | 56.3 | 56.3 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X12 | | | | | |
|------------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang setuju | 5 | 6.3 | 6.3 | 8.8 |
| | Setuju | 30 | 37.5 | 37.5 | 46.3 |
| | Sangat setuju | 43 | 53.8 | 53.8 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| PENGAWASAN | | | | | | | | | | | |
|-------------------|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 |
| N | Valid | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| X1 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang setuju | 5 | 6.3 | 6.3 | 8.8 |
| | Setuju | 29 | 36.3 | 36.3 | 45.0 |
| | Sangat setuju | 44 | 55.0 | 55.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X2 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang setuju | 5 | 6.3 | 6.3 | 8.8 |
| | Setuju | 31 | 38.8 | 38.8 | 47.5 |
| | Sangat setuju | 42 | 52.5 | 52.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X3 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang setuju | 5 | 6.3 | 6.3 | 8.8 |
| | Setuju | 29 | 36.3 | 36.3 | 45.0 |
| | Sangat setuju | 44 | 55.0 | 55.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X4 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Setuju | 25 | 31.3 | 31.3 | 36.3 |
| | Sangat setuju | 51 | 63.8 | 63.8 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X5 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 5 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| | Setuju | 31 | 38.8 | 38.8 | 45.0 |
| | Sangat setuju | 44 | 55.0 | 55.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X6 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Setuju | 32 | 40.0 | 40.0 | 42.5 |
| | Sangat setuju | 46 | 57.5 | 57.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X7 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Setuju | 27 | 33.8 | 33.8 | 38.8 |
| | Sangat setuju | 49 | 61.3 | 61.3 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X8 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Setuju | 24 | 30.0 | 30.0 | 35.0 |
| | Sangat setuju | 52 | 65.0 | 65.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X9 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Kurang setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 10.0 |
| | Setuju | 22 | 27.5 | 27.5 | 37.5 |
| | Sangat setuju | 50 | 62.5 | 62.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| X10 | | | | | |
|------------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 7.5 |
| | Setuju | 28 | 35.0 | 35.0 | 42.5 |
| | Sangat setuju | 46 | 57.5 | 57.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|
| | | Z1 | Z2 | Z3 | Z4 | Z5 | Z6 | Z7 | Z8 | Z9 | Z10 | Z11 | Z12 |
| N | Valid | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| Z1 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang setuju | 3 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| | Setuju | 23 | 28.8 | 28.8 | 32.5 |
| | Sangat setuju | 54 | 67.5 | 67.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Z2 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Kurang setuju | 3 | 3.8 | 3.8 | 8.8 |
| | Setuju | 23 | 28.8 | 28.8 | 37.5 |
| | Sangat setuju | 50 | 62.5 | 62.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Z3 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang setuju | 3 | 3.8 | 3.8 | 6.3 |
| | Setuju | 31 | 38.8 | 38.8 | 45.0 |
| | Sangat setuju | 44 | 55.0 | 55.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Z4 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 1 | 1.3 | 1.3 | 1.3 |
| | Kurang setuju | 5 | 6.3 | 6.3 | 7.5 |
| | Setuju | 20 | 25.0 | 25.0 | 32.5 |
| | Sangat setuju | 54 | 67.5 | 67.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Z5 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 5 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| | Kurang setuju | 1 | 1.3 | 1.3 | 7.5 |
| | Setuju | 28 | 35.0 | 35.0 | 42.5 |
| | Sangat setuju | 46 | 57.5 | 57.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Z6 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 5 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| | Kurang setuju | 1 | 1.3 | 1.3 | 7.5 |
| | Setuju | 26 | 32.5 | 32.5 | 40.0 |
| | Sangat setuju | 48 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Z7 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang setuju | 3 | 3.8 | 3.8 | 6.3 |
| | Setuju | 33 | 41.3 | 41.3 | 47.5 |
| | Sangat setuju | 42 | 52.5 | 52.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Z8 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Kurang setuju | 3 | 3.8 | 3.8 | 8.8 |
| | Setuju | 27 | 33.8 | 33.8 | 42.5 |
| | Sangat setuju | 46 | 57.5 | 57.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Z9 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 5 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| | Kurang setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 8.8 |
| | Setuju | 25 | 31.3 | 31.3 | 40.0 |
| | Sangat setuju | 48 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Z10 | | | | | |
|------------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 1 | 1.3 | 1.3 | 1.3 |
| | Kurang setuju | 3 | 3.8 | 3.8 | 5.0 |
| | Setuju | 23 | 28.8 | 28.8 | 33.8 |
| | Sangat setuju | 53 | 66.3 | 66.3 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Z11 | | | | | |
|------------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang setuju | 5 | 6.3 | 6.3 | 8.8 |
| | Setuju | 25 | 31.3 | 31.3 | 40.0 |
| | Sangat setuju | 48 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |

| | | | | | |
|--|-------|----|-------|-------|--|
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |
|--|-------|----|-------|-------|--|

| Z12 | | | | | |
|------------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 1 | 1.3 | 1.3 | 1.3 |
| | Kurang setuju | 5 | 6.3 | 6.3 | 7.5 |
| | Setuju | 29 | 36.3 | 36.3 | 43.8 |
| | Sangat setuju | 45 | 56.3 | 56.3 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| KINERJA KARYAWAN | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 |
| N | Valid | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| Y1 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang setuju | 5 | 6.3 | 6.3 | 8.8 |
| | Setuju | 29 | 36.3 | 36.3 | 45.0 |
| | Sangat setuju | 44 | 55.0 | 55.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Y2 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang setuju | 5 | 6.3 | 6.3 | 8.8 |
| | Setuju | 27 | 33.8 | 33.8 | 42.5 |
| | Sangat setuju | 46 | 57.5 | 57.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Y3 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang setuju | 5 | 6.3 | 6.3 | 8.8 |
| | Setuju | 28 | 35.0 | 35.0 | 43.8 |
| | Sangat setuju | 45 | 56.3 | 56.3 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Y4 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | Kurang setuju | 5 | 6.3 | 6.3 | 8.8 |
| | Setuju | 28 | 35.0 | 35.0 | 43.8 |
| | Sangat setuju | 45 | 56.3 | 56.3 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Y5 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Setuju | 23 | 28.8 | 28.8 | 33.8 |
| | Sangat setuju | 53 | 66.3 | 66.3 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Y6 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Setuju | 18 | 22.5 | 22.5 | 27.5 |
| | Sangat setuju | 58 | 72.5 | 72.5 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Y7 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Setuju | 29 | 36.3 | 36.3 | 41.3 |
| | Sangat setuju | 47 | 58.8 | 58.8 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Y8 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Setuju | 25 | 31.3 | 31.3 | 36.3 |
| | Sangat setuju | 51 | 63.8 | 63.8 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Y9 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang setuju | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Setuju | 27 | 33.8 | 33.8 | 38.8 |
| | Sangat setuju | 49 | 61.3 | 61.3 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Y10 | | | | | |
|------------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kurang setuju | 5 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| | Setuju | 23 | 28.8 | 28.8 | 35.0 |
| | Sangat setuju | 52 | 65.0 | 65.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Jenis Kelamin | | | | | |
|----------------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 67 | 83.8 | 83.8 | 83.8 |
| | Perempuan | 13 | 16.3 | 16.3 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

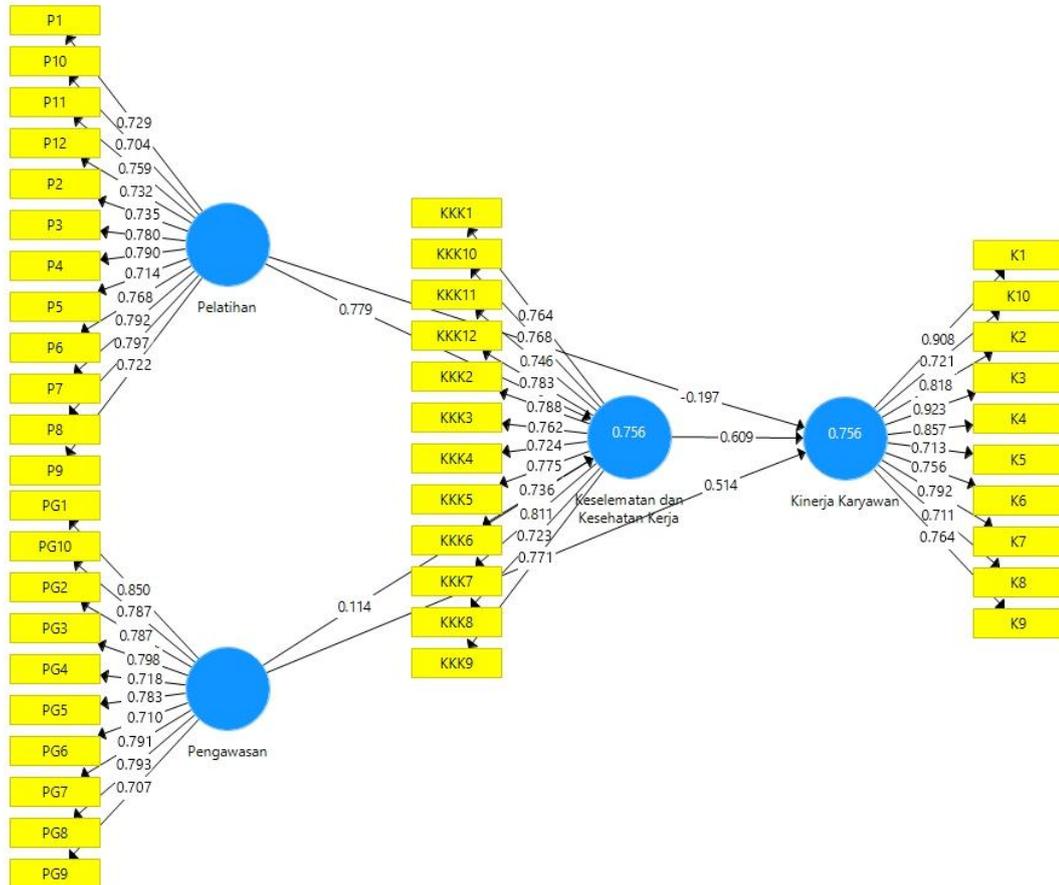
| Pendidikan Terakhir | | | | | |
|----------------------------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SMA/SMK | 18 | 22.5 | 22.5 | 22.5 |
| | Diploma | 26 | 32.5 | 32.5 | 55.0 |
| | Sarjana | 36 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

| Lama Bekerja | | | | | |
|---------------------|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2 Tahun | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 3 Tahun | 15 | 18.8 | 18.8 | 23.8 |
| | 4 Tahun | 18 | 22.5 | 22.5 | 46.3 |
| | Lebih dari 5 Tahun | 43 | 53.8 | 53.8 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

| | Keselematan dan Kesehatan Kerja | Kinerja Karyawan | Pelatihan | Pengawasan |
|-------|---------------------------------|------------------|-----------|------------|
| K1 | | 0,908 | | |
| K10 | | 0,721 | | |
| K2 | | 0,818 | | |
| K3 | | 0,923 | | |
| K4 | | 0,857 | | |
| K5 | | 0,713 | | |
| K6 | | 0,756 | | |
| K7 | | 0,792 | | |
| K8 | | 0,711 | | |
| K9 | | 0,764 | | |
| KKK1 | 0,764 | | | |
| KKK10 | 0,768 | | | |
| KKK11 | 0,746 | | | |
| KKK12 | 0,783 | | | |
| KKK2 | 0,788 | | | |
| KKK3 | 0,762 | | | |
| KKK4 | 0,724 | | | |
| KKK5 | 0,775 | | | |
| KKK6 | 0,736 | | | |

| | | | | |
|------|-------|--|-------|-------|
| KKK7 | 0,811 | | | |
| KKK8 | 0,723 | | | |
| KKK9 | 0,771 | | | |
| P1 | | | 0,729 | |
| P10 | | | 0,704 | |
| P11 | | | 0,759 | |
| P12 | | | 0,732 | |
| P2 | | | 0,735 | |
| P3 | | | 0,780 | |
| P4 | | | 0,790 | |
| P5 | | | 0,714 | |
| P6 | | | 0,768 | |
| P7 | | | 0,792 | |
| P8 | | | 0,797 | |
| P9 | | | 0,722 | |
| PG1 | | | | 0,850 |
| PG10 | | | | 0,787 |
| PG2 | | | | 0,787 |
| PG3 | | | | 0,798 |
| PG4 | | | | 0,718 |
| PG5 | | | | 0,783 |
| PG6 | | | | 0,710 |
| PG7 | | | | 0,791 |
| PG8 | | | | 0,793 |
| PG9 | | | | 0,707 |

Discriminant Validity

| | Average Variance Extracted (AVE) |
|---------------------------------|----------------------------------|
| Keselematan dan Kesehatan Kerja | 0,513 |
| Kinerja Karyawan | 0,570 |
| Pelatihan | 0,545 |
| Pengawasan | 0,512 |

Cronbach Alpha

| | Cronbach's Alpha |
|---------------------------------|------------------|
| Keselematan dan Kesehatan Kerja | 0,795 |
| Kinerja Karyawan | 0,849 |
| Pelatihan | 0,870 |
| Pengawasan | 0,790 |

Composite Reliability

| | Composite Reliability |
|---------------------------------|-----------------------|
| Keselematan dan Kesehatan Kerja | 0,830 |
| Kinerja Karyawan | 0,877 |
| Pelatihan | 0,859 |
| Pengawasan | 0,820 |

Analisis Model Struktural (Inner Model)

R Square

| | R Square | R Square Adjusted |
|---------------------------------|----------|-------------------|
| Keselematan dan Kesehatan Kerja | 0,756 | 0,750 |
| Kinerja Karyawan | 0,756 | 0,747 |

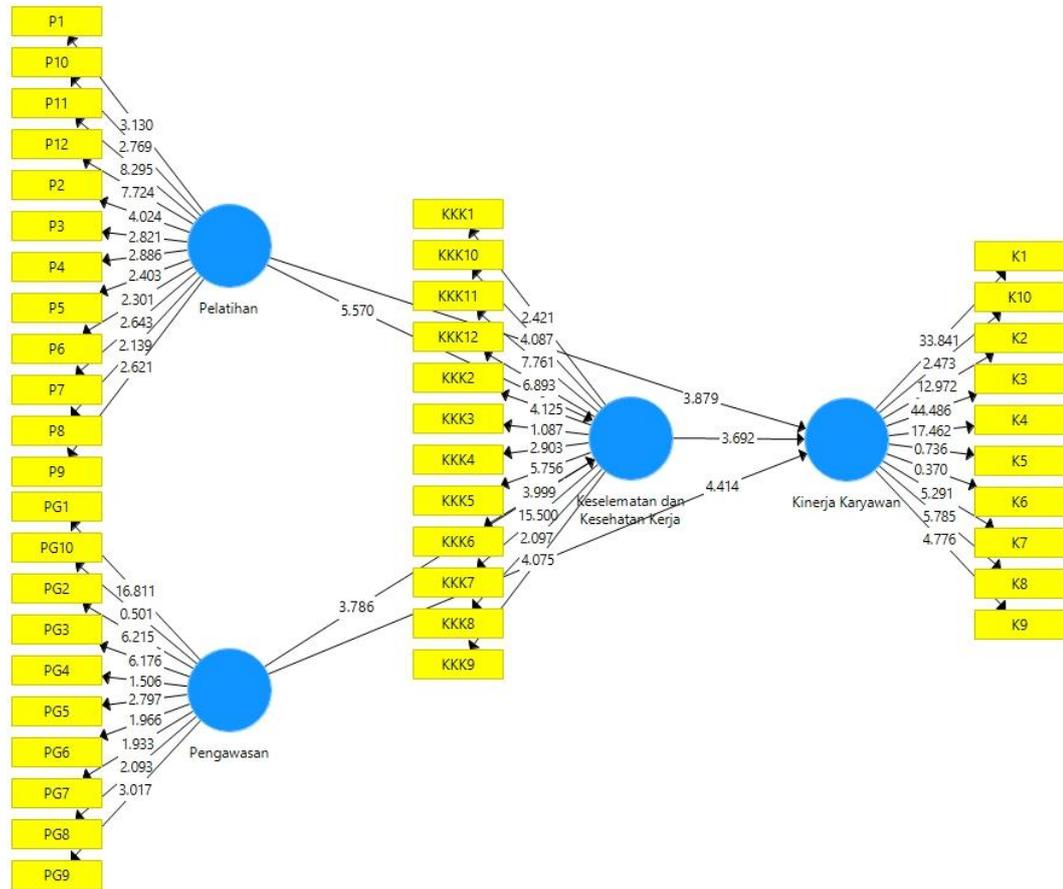
F Square

| | Keselematan dan Kesehatan Kerja | Kinerja Karyawan | Pelatihan | Pengawasan |
|---------------------------------|---------------------------------|------------------|-----------|------------|
| Keselematan dan Kesehatan Kerja | | 0,371 | | |
| Kinerja Karyawan | | | | |
| Pelatihan | 1,022 | 0,032 | | |
| Pengawasan | 0,022 | 0,435 | | |

Pengujian Hipotesis**Direct Effects**

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| Keselematan dan Kesehatan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0,609 | 0,556 | 0,165 | 3,692 | 0,000 |
| Pelatihan -> Keselematan dan Kesehatan Kerja | 0,779 | 0,784 | 0,140 | 5,570 | 0,000 |
| Pelatihan -> Kinerja Karyawan | 0,597 | 0,555 | 0,224 | 3,879 | 0,000 |
| Pengawasan -> Keselematan dan Kesehatan Kerja | 0,614 | 0,519 | 0,145 | 3,786 | 0,000 |
| Pengawasan -> Kinerja Karyawan | 0,514 | 0,480 | 0,116 | 4,414 | 0,000 |

Gambar Direct Effect



Indirect Effects

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| Pelatihan -> Keselamatan dan Kesehatan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0,475 | 0,422 | 0,119 | 3,984 | 0,000 |
| Pengawasan -> Keselamatan dan Kesehatan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0,470 | 0,380 | 0,116 | 3,805 | 0,000 |

Total Effects

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0,609 | 0,556 | 0,165 | 3,692 | 0,000 |
| Pelatihan -> Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 0,779 | 0,784 | 0,140 | 5,570 | 0,000 |
| Pelatihan -> Kinerja Karyawan | 0,597 | 0,555 | 0,165 | 3,678 | 0,000 |
| Pengawasan -> Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 0,614 | 0,519 | 0,145 | 3,786 | 0,000 |
| Pengawasan -> Kinerja Karyawan | 0,583 | 0,561 | 0,136 | 4,296 | 0,000 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

PELATIHAN (X1)

| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 |

PENGAWASAN (X2)

| PG1 | PG2 | PG3 | PG4 | PG5 | PG6 | PG7 | PG8 | PG9 | PG10 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (Z)

| KK K1 | KK K2 | KK K3 | KK K4 | KK K5 | KK K6 | KK K7 | KK K8 | KK K9 | KK K10 | KK K11 | KK K12 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 |

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2970/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/1/2023

Medan, 23/1/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Atika Noviana Efendi
NPM : 1905160279
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Menurunnya Kinerja Karyawan Pada Perusahaan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Multimas Nabati Asahan Kuala Tanjung

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon



(Atika Noviana Efendi)

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2970/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/1/2023

Nama Mahasiswa

: Atika Noviana Efendi

NPM

: 1905160279

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Sumber Daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul

: 23/1/2023

Nama Dosen Pembimbing^{*)}

: Yudi Siswadi, SE., MM  4/2/2023

Judul Disetujui^{**)}

Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap
Kinerja Karyawan Melalui Keselamatan dan
Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Variabel
Intervening Pada PT Bakrie Renewable Chemicals

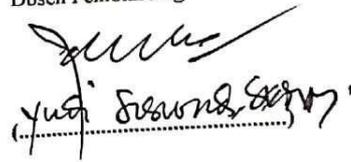
Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen



(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 08 Maret 2023

Dosen Pembimbing


(Yudi Siswadi, SE., MM)

Keterangan

*) Ditulis oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditulis oleh Dosen Pembimbing

Seluruh disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MSU
Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 845 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **3/17/2023**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Atika Noviana Efendi**
NPM : **1905160279**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bakrie Renewable Chemicals**

Dosen Pembimbing : **Yudi Siswadi, SE.,MM.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **17 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 24 Sya'ban 1444 H
17 Maret 2023 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Persembahkan :
1. Peninggal



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 08 Maret 2023

Yth. Bapak
Dekan Fakultas
Ilmu Ekonomi
UIN Ar-Raniry
Hamadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : A T I K A N O V I A N A E F E N D I
No. Identitas : 1 9 0 5 1 6 0 2 7 9
Tempat/Tgl Lahir : K U A L A T A N J U N G 3 0 M A R E T
2 0 0 1
Jurusan Studi : Manajemen / EP
Mahasiswa : K U A L A T A N J U N G K E C . S E I
S U K A K A B . B A T U B A R A
Tempat Penelitian : P T B A K R I E R E N E W A B L E
C H E M I C A L S
Tempat Penelitian : D E S A L A L A N G K E C . M E D A N G
D E R A S K A B . B A T U B A R A

Sehubungan dengan ini saya mengajukan permohonan kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan informasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Surat SPP tahap berjalan

2. Permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :
Ketua jurusan / Sekretaris

Wassalam
Pemohon



(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)



(ATIKA NOVIANA EFENDI)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : ATIKA NOVIANA EFENDI
NPM : 1905160279
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BAKRIE RENEWABLE CHEMICALS

| Tanggal | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|------------------------------|---|-----------|-------------|
| BAB 1 | Kejelasan variabel di bullet dan data, serta data pra riset diidentifikasi dgn bullet | 15/3/2023 | |
| BAB 2 | Penggunaan teori dengan faktor yang berhubungan dengan variabel-variabel lainnya | 29/3/2023 | |
| BAB 3 | Perjelasan kefenisi operasional, serta, kejelasan-dekay perjelasan teknis analisis data | 9/6/2023 | |
| Daftar Pustaka | Menggunakan metode man-dekay | 13/7/2023 | |
| Persetujuan Seminar Proposal | Ace proses selanjutnya | 24/7/2023 | |

Medan, April 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

YUDI SISWADI, S.E., M.M

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



MSU
Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 845 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 24 Sya'ban 1444 H
17 Maret 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Bakrie Renewable Chemicals
Desa Lalang Kec. Medang Deras Kab. Batu Bara
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Atika Noviana Efendi**
Npm : **1905160279**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bakrie Renewable Chemicals.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal



Nomor : 149/DAP-OLEO/V/2023
Lampiran : 1
Hal : **Balasan Permohonan Izin Riset Pendahuluan**

Kuala Tanjung, 31 Mei 2023

Kepada Yth
Bapak/Ibu Direktur Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara
Di -
Tempat

Dengan hormat,
Berkenaan dengan surat Bapak/Ibu Nomor 845/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 17 Maret 2023 perihal Permohonan Izin Riset Pendahuluan, dan dengan ini kami memberikan izin kepada mahasiswa Bapak/Ibu yang bernama ;

| No | Nama Siswa | NPM | Jurusan |
|----|----------------------|------------|---------------|
| 1 | Atika Noviana Efendi | 1905160279 | Manajemen SDM |

untuk melaksanakan Riset Pendahuluan di **PT. Domas Agroiinti Prima** dengan memenuhi segala ketentuan sebagai berikut:

1. Membawa Surat Pengantar dari Kampus.
2. Membawa Sertifikat Vaksin Booster I, Jika tidak ada dimohon membawa hasil SWAB Antigen H-1 sebelum melakukan pengambilan data (penyebaran kuisisioner) di dalam lingkungan perusahaan.
3. Memakai Sepatu Safety dan Helm Warna Kuning selama berada di lingkungan perusahaan.
4. Menunjukkan Copy Kartu Peserta Asuransi atau BPJS Ketenagakerjaan.
5. Memakai Seragam Kampus selama melakukan pengambilan data.
6. Mentaati Peraturan yang berlaku di Perusahaan.
7. Mengisi surat pernyataan (terlampir).

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,



Sunarvo,
HR Manager

DOMAS AGROIINTI PRIMA

Head Inalum Km. 15, Kuala Tanjung, Desa Lalang, Kec. Medang Deras, Kabupaten Batu Bara 21257 Sumatera Utara, Indonesia. Telp. +62 622-620329
Renewable Chemicals (Holding Company):
Rasuna Epicentrum Bakrie Tower 18th Floor, Jl. H.R Rasuna Said, Jakarta 12960, Indonesia. Telp. +62 21-29941676. +62 21-29941714



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

: 2692 /II.3-AU/UMSU-05/F/2021

Medan, 03 Rabiul Awal 1445 H

: -

19 September 2023 M

: **MENYELESAIKAN RISET**

Yth.

/ Ibu Pimpinan

Bakrie Renewable chemicals

di

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yang hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/Instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab 3*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam pelaksanaan **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Mahasiswa tersebut adalah :

: **Atika Noviana Efendi**

: **1905160279**

di kelas : **VIII (Delapan)**

di jurusan : **Manajemen**

di judul skripsi : **Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Sumatera Utara.**

Seandainya harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.,CMA

NIDN : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

Terima kasih :

Pertinggal

Nomor : 669/DAPOLEO-IX/2023
Lampiran : I
Hal : Selesai Riset

Kepada Yth :
Bapak/Ibu Direktur Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di –
Tempat

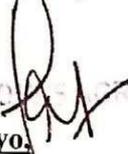
Dengan hormat,
Berkenaan dengan surat Bapak/Ibu 2692/II.3AU/UMSU-05/F/2021 Tanggal 19 September 2023 perihal Menyelesaikan Riset, dan dengan ini kami memberitahukan bahwa mahasiswa Bapak/Ibu yang bernama :

| No | Nama | NPM | Judul |
|----|----------------------|------------|---|
| 1 | Atika Noviana Efendi | 1905160279 | Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung |

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset/Pengambilan Data di PT. Bakrie Renewable Chemicals Sumatera Utara.

Demikian Surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya hanya untuk kepentingan riset.

Hormat kami,


PT. DOVE AGROINTI PRIMA
Sunaryo,
HR Manager

OMAS AGROINTI PRIMA

Road Inalum Km. 15, Kuala Tanjung, Desa Lalang, Kec. Medang Deras, Kabupaten Batu Bara 21257 Sumatera Utara, Indonesia. Telp. +62 622-620329
Bakrie Renewable Chemicals (Holding Company):
Rusunawa Epicentrum Bakrie Tower 18th Floor, Jl. H.R Rasuna Said, Jakarta 12960, Indonesia. Telp. +62 21-29941676, +62 21-29941714



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, tanggal 08 Agustus 2023 telah diselenggarakan seminar Program Studi Manajemen menerangkan bahwa:

Nama Lengkap : Atika Noviana Efendi
NPM : 1905160279
Tempat/Tgl Lahir : Kuala Tanjung, 30 Maret 2001
Alamat Rumah : Dusun IV Tanjung Permai, Kuala Tanjung, Batu Bara
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.

Disetujui / tidak disetujui*)

| Item | Komentar |
|------------|--|
| Judul | |
| Bab I | Tambahkan data kinerja karyawan |
| Bab II | Tambahkan kalimat Pembuka & Penutup pada teori |
| Bab III | Kuesioner diubah menjadi Angket |
| Lainnya | |
| Kesimpulan | <input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

Medan, Selasa, 08 Agustus 2023

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin HSB, SE, M.Si

Pembimbing


Yudi Siswadi, SE., M.M

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si

Pembanding


Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi MANAJEMEN yang diselenggarakan pada Hari Selasa, tanggal 08 Agustus 2023 menerangkan bahwa:

Nama Lengkap : Atika Noviana Efendi
NPM : 1905160279
Tempat/Tgl Lahir : Kuala Tanjung, 30 Maret 2001
Alamat Rumah : Dusun IV Tanjung Permai, Kuala Tanjung, Batu Bara
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Bakrie Renewable Chemicals Kuala Tanjung.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing:
Yudi Siswadi, SE., M.M

Medan, Selasa, 08 Agustus 2023

TIM SEMINAR

Ketua



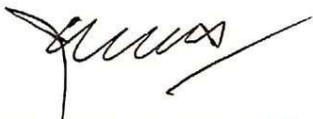
JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. HUFRIZEN, S.E., M.Si

Pembimbing



YUDI SISWADI, SE., M.M

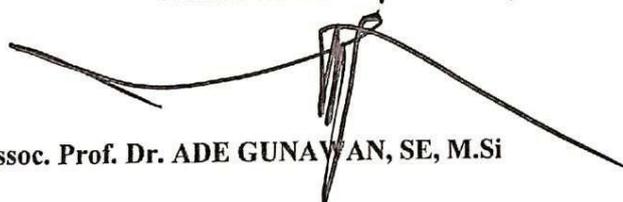
Pembanding



Assoc. Prof. H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M

Diketahui / Disetujui
Wakil Dekan I

26/9-2023



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ATIKA NOVIANA EFENDI

NPM : 1905160279

Semester : VIII

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis /Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa tidak akan mengulangi perbuatan saya lagi karena telah memalsukan tanda tangan di Surat Berita Acara Seminar Proposal dan Pengesahan Proposal.

Apabila saya melakukan perbuatan tersebut lagi, maka saya bersedia menerima sanksi dari pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis berupa pencabutan gelar Sarjana Manajemen Saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Diketahui oleh
Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Hormat saya,
Yang menyatakan



ATIKA NOVIANA EFENDI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Atika Noviana Efendi
Tempat/Tanggal Lahir : Kuala Tanjung, 30 Maret 2001
NPM : 1905160279
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 4 (Empat) dari 4 (Empat) Bersaudara
Alamat : Jl. Bukit Barisan 1 Gg. Bunga No.14
No. Telepon : 082260977546
E-Mail : atikanovianaefendi30@gmail.com

Data Orang Tua

Nama Ayah : Aswin Efendi
Nama Ibu : Suriyana
Pekerjaan Ayah : Karyawan Swasta
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Dusun IV Tanjung Permai, Kuala Tanjung, Kab. Batu Bara

Riwayat Pendidikan

1. Tahun 2007 – 2013 : SD Negeri 010249 Tanjung Gading
2. Tahun 2013 – 2016 : SMP Negeri 1 Tanjung Gading
3. Tahun 2016 – 2019 : SMA Negeri 1 Sei Suka
4. Tahun 2019 – Sekarang : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, September 2023



Atika Noviana Efendi