

Analisis Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Elnusa Petrofin di Kota Padang

Elsa Amanda Putri¹, Jhon Rinaldo¹, Sunreni¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

 elsaamanda29@gmail.com*^{*}

Abstract

PT Elnusa Petrofin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian minyak antara kota atau kabupaten di propinsi Sumatera Barat. Dalam operasionalnya pada PT Elnusa Petrofin dibantu oleh 760 karyawan yang berada pada masing-masing bagian yang telah memiliki tugas masing-masing. Tujuan penelitian adalah : (1) Untuk mengetahui Indikator manakah yang paling dominan dari variabel pelatihan K3 dan kinerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat.(2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan K3 terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Elnusa Petrofin Kota Padang sebanyak 760 orang dan sampel sebanyak 88 orang. Metode analisis menggunakan analisis deskriptif menggunakan TCR, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis t. Hasil penelitian ditemukan : (1) Indikator dominan pada masing-masing variabel adalah : a. Indikator dominan pada variabel kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat adalah indikator kualitas kerja dengan skor rata-rata 4,38 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,64%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel indikator kualitas kerja dalam kategori yang Sangat Baik. b. Indikator dominan pada variabel pelatihan K3 karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat adalah indikator materi pelatihan dengan skor rata-rata 4,53 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 90,68%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel indikator materi pelatihan dalam kategori Sangat Baik (2) Hasil penelitian ditemukan nilai t hitung 5,636 dan nilai (sig = 0,000 < 0,05). Dengan df = 88 – 1 = 87 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,663, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,636 > 1,663$.

Article Information:

Received Juni 15, 2024

Revised Agustus 28, 2024

Accepted September 9, 2024

Keywords: Pelatihan, kinerja

PENDAHULUAN

Indonesia termasuk dalam golongan negara-negara yang sedang berkembang sampai saat ini, juga sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan untuk melepaskan diri dari berbagai masalah ini, pemerintah mengambil prioritas kebijakan di bidang ekonomi, yang dalam hal ini pemerintah berusaha untuk membangun sarana dan prasarana guna mendukung kebijakan tersebut (Ningrum 2017).

How to cite:

Putri, E. A. Rinaldo, J. Sunreni. (2024). Analisis Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Elnusa Petrofin di Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 306-315.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Salah satu sarana yang mendapat perhatian adalah pembangunan sarana industri. Di era globalisasi saat ini, persaingan industri semakin pesat baik di tingkat regional, nasional, maupun internasional. Dan kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Salah satu di antaranya adalah tenaga kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mendefinisikan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Menurut Sudaryo et al (2018: 205) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. Semakin berkembangnya teknologi di berbagai sektor usaha semakin besar pula potensi yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, oleh karena itu diperlukan usaha untuk membina, mengarahkan serta memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja. Apabila tenaga kerja diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya, maka perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang di inginkan oleh perusahaan.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak saja sangat penting dalam meningkatkan jaminan sosial dan kesejahteraan para pekerjanya, akan tetapi keselamatan dan kesehatan kerja berdampak positif atas keberlanjutan produktivitas kerjanya. Oleh sebab itu keselamatan dan kesehatan kerja saat ini bukan sekedar kewajiban yang harus diperhatikan oleh para tenaga kerja, akan tetapi juga harus dipenuhi oleh sebuah sistem pekerjaan. Dengan kata lain, pada saat ini keselamatan dan kesehatan kerja bukan semata sebagai kewajiban, akan tetapi sudah menjadi kebutuhan bagi setiap tenaga kerja bagi setiap bentuk kegiatan pekerjaan. Menurut Widodo (2017:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Hasil survey International Labour Office (2021) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan di Indonesia berada pada urutan ke 98 dari 100 negara yang di survei. Kondisi tersebut yang mencerminkan bahwa Indonesia akan sulit menghadapi pasar global karena mengalami ketidakefisiensi pemanfaatan tenaga kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena apabila terjadi kecelakaan kerja ataupun penyakit kerja tidak hanya menimbulkan kerugian pada tenaga kerja, tetapi juga membawa dampak buruk terhadap perusahaan. Sementara menurut data *International Labour Organization* (ILO), di Indonesia rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja. Peran pemimpin perusahaan di Indonesia diharapkan agar melakukan pelatihan dan pengamanan pada sektor usaha serta menerapkan prinsip keselamatan dan kesehatan kerja. Di Indonesia, jumlah kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kesalahan manusia sebesar 78%, yang disebabkan oleh kondisi bahaya dari peralatan sebesar 20%, dan faktor lain sebesar 2%.

Menurut data dari *Institution of Occupational Safety and Health* (IOSH), ancaman kecelakaan di tempat kerja di negara berkembang masih sangat tinggi. Sedangkan data dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyebutkan, sampai tahun 2020 di Indonesia tidak kurang dari 6 pekerja meninggal dunia setiap hari akibat kecelakaan kerja. PT Elnusa Petrofin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian minyak antara kota / kabupaten di propinsi Sumatera Barat. Dalam operasionalnya pada PT Elnusa Petrofin dibantu oleh 760 karyawan yang berada pada masing-masing bagian yang telah memiliki tugas masing-masing. Pada bagian pemompa dan bagian distribusi minyak adalah bagian yang paling rawan dan sering

terjadi kecelakaan kerja hal ini disebabkan kelalaian karyawan itu sendiri. Berdasarkan data PT Elnusa Petrofin kecelakaan kerja yang terjadi 6 tahun terakhir dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Kecelakaan Kerja pada pada PT Elnusa Petrofin tahun 2016-2021

No	Tahun	Kecelakaan Kerja		
		Ringan	Sedang	Berat
1	2016	15	3	1
2	2017	17	1	-
3	2018	13	-	-
4	2019	11	2	-
5	2020	12	1	-
6	2021	10	-	-
7	2022	16	5	3
8	2023	9	2	-

Berdasarkan data di atas terlihat angka kecelakaan kerja pada PT Elnusa Petrofin tiap tahunnya selalu terjadi. Hal ini dipicu kurang terlatihnya karyawan dalam bekerja. Kecelakaan kerja pada karyawan dapat menimbulkan beberapa hal seperti kecelakaan berat : menyebabkan korban jiwa, kecelakaan kerja dengan kategori sedang: tidak ada korban jiwa, tetapi dibawa perawatan rumah sakit, sedangkan kecelakaan kerja kategori ringan menyebabkan korban cukup diobati dengan kotak P3K, dan tidak perlu dibawa ke rumah sakit. Seharusnya perusahaan memberikan pelatihan mengenai kesehatan, keselamatan dan kecelakaan kerja kepada karyawan terutama karyawan bagian pemompa minya. Pada bagian pemompa mendapat banyak perhatian dari kalangan praktisi di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, tidak lain karena banyaknya sumber bahaya yang dapat mengakibatkan kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Bahaya terhadap kesehatan pada proses pemompa minyak disebabkan karena bau yang dikeluarkan dari minyak yang terhirup oleh pekerja tersebut mempunyai efek samping yang dapat menimbulkan penyakit akibat kerja seperti gangguan pernafasan, luka bakar, dll. Dengan resiko kerja yang cukup besar, karyawan dituntut untuk ekstra berhati-hati dalam bekerja. Mengingat kelelahan, tidak konsentrasi dalam bekerja akan menyebabkan kecelakaan kerja berupa cacat fisik.

Hasil tersebut mengisyaratkan bahwa kesalahan manusia penyebab utama kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja mengakibatkan kerusakan, kekacauan organisasi, kelainan, cacat, kerusakan lingkungan dan menurunnya mutu dan hasil produksi bahkan kematian. Kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, untuk menanggulangi hilangnya penghasilan yang diakibatkan oleh resiko seperti kematian atau kecacatan maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Sementara keselamatan dan kesehatan kerja tersebut merupakan tanggung jawab pengusaha. Oleh karena itu, keselamatan dan kesehatan kerja para pekerjanya perlu diperhatikan seperti pemberian pelatihan dalam bekerja, pemberian alat pelindung diri saat bekerja, jaminan kesehatan kerja, penyuluhan, dll. Wawancara dengan Ibu Rahmanila bagian Pengawas Utama pada PT Elnusa Petrofin Padang menyatakan masih minimnya pelatihan yang diberikan perusahaan, pelatihan hanya diberikan kepada karyawan bagian kantor dan itupun sekali dalam setahun. Menurut Undang-Undang No. 23 tahun 1992 tentang Kesehatan memberikan ketentuan mengenai kesehatan kerja dalam Pasal 23, menyebutkan bahwa kesehatan kerja dilaksanakan supaya semua pekerja dapat bekerja dalam kondisi kesehatan yang baik tanpa membahayakan diri mereka sendiri atau masyarakat, dan supaya mereka dapat mengoptimalkan kinerja mereka sesuai dengan program perlindungan tenaga kerja. Kinerja merupakan faktor yang menentukan prestasi suatu instansi atau keberhasilan para sumber daya manusianya dalam menjalankan visi dan misi instansi. Studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada PT Elnusa Petrofin, ditemukan permasalahan berkenaan kinerja karyawan. Hasil wawancara dengan Bapak Fedrico

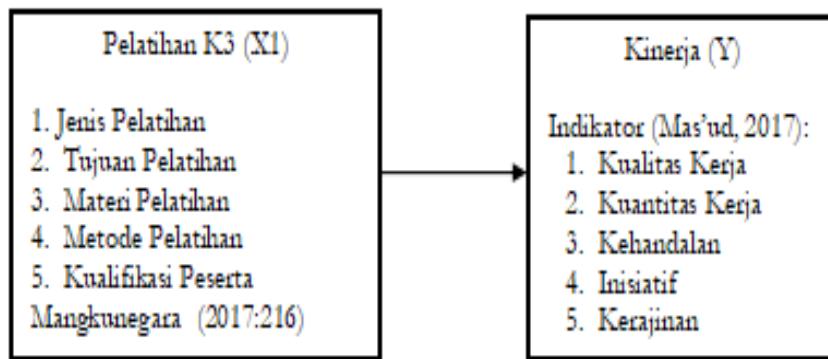
salah satu *marketing management* pada PT Elnusa Petrofin Padang masih rendahnya kinerja karyawan hal ini terlihat dari (1) masih adanya pekerjaan karyawan yang tidak sesuai intruksi seperti bagian *house keeping* yang tidak maksimal dalam bekerja, (2) penyelesaian pekerjaan karyawan tidak tepat waktu, (3) kurang terampilnya karyawan dalam bekerja, (4) inisiatif karyawan yang rendah dalam bekerja dan (5) masih adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam bekerja. Menurut Wibowo (2018:85) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, semangat kerja, intelektual, motivasi dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, suasana kerja dan lingkungan kerja, pelatihan, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

Salah satu faktor mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan karyawan merupakan kewajiban setiap manajer dan juga semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan tersebut telah melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan ketrampilan karyawan sehingga dapat semakin mengefisiensikan dan mengefektifkan kinerja karya (Sutardji, 2017:77). Sangat penting bagi perusahaan memberikan pelatihan mengenai k3 pada karyawan karena akan berpengaruh kepada keselamatan pada karyawan tersebut dalam bekerja. Mengingat pentingnya pelaksanaan program K3 yang menjadi/salah/ satu/ hak asasi dan salah/ satu upaya/ didalam peningkatan/kinerja karyawan/ diperusahaan/ itu sendiri. Sehingga sangat diperlukan perhatian yang lebih serius bagi perusahaan agar karyawan yang bekerja merasa terlindungi keselamatan dan kesehatannya, jika karyawan merasa terlindungi maka karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja/sehingga kinerjanya dapat meningkat. Keluhan lainnya yang diperoleh dari beberapa karyawan yaitu pada umumnya perusahaan menuntut karyawan untuk dapat bekerja dalam waktu kerja yang singkat dengan pekerjaan yang tidak sesuai yang diberikan oleh atasannya. Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat memberikan dampak yang tidak baik bagi karyawan pada umumnya, yang kemudian dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental serta dapat menimbulkan reaksi – reaksi emosional seperti gangguan pencernaan, sakit kepala, dan mudah marah.

Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang dapat menimbulkan kebosanan/kejemuhan. Rasa bosan/jemuhan dalam kerja yang muncul ataupun pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian dan konsentrasi pada pekerjaan, sehingga kinerja karyawan menurun. Penelitian tentang ini telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu seperti, (Deri Ego Putra, 2023), dengan hasil penelitiannya ditemukan ada Pengaruh Pelatihan Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Abaisiat Raya Padang dan penelitian selanjutnya dari (Atmojo, 2022: 46), dimana hasil penelitiannya juga ditemukan hasil bahwa ada Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (literature view), (Ningrum 2017), Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kom pensasi, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra International Tbk- Daihatsu Kediri. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ Analisis Pelatihan K3 terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat”.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah indikator manakah yang paling dominan dari variabel pelatihan K3 dan kinerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat ?. Apakah pelatihan K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat ?. Dari latar belakang,

teori dan rumusan masalah diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari gambar 1 diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut. H : Diduga bahwa, pelatihan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pt Elnusa Petrofin di Kota Padang, Sumatera Barat.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Pt Elnusa Petrofin di Kota Padang, dengan populasi berjumlah 760 orang karyawan dan sampel sumber data sebanyak 88 dengan menggunakan rumus slovin dan teknik penyebaran kuisioner dengan Proporsional Sampling yaitu dalam menentukan sampel, peneliti mengambil wakil-wakil dari tiap tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan (Suharsimi Arikunto, 2010). Metode analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif untuk rumusan masalah pertama dan analisis kuantitatif untuk rumusan masalah kedua menggunakan analisis regresi linear sederhana. Dan untuk pengujian hipotesis menggunakan Uji Hipotesis t. jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.data kualitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka, bentuk angka, seperti struktur organisasi dan *job description*, sejarah perusahaan (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Kuantitatif Data kuantitatif jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka seperti kuisioner dan hasil SPSS (sugiono 2016). Teknik pengumpulan data menggunakan riset keperpustakaan dan riset lapangan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian metode yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah disampaikan. Sumber data yang di peroleh langsung dari sumber objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 2. Deskriptif Kinerja (Y)

No	Alternatif Jawaban										Rerat a	TCR
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kuantitas Kerja												
Jumlah	257	292.05	80	90.91	82	93.18	21	23.86	-	-	21.51	430.23
Rata-rata	51	58.41	16	18.18	16	18.64	4	4.77	-	-	4.30	86.05
Kualitas Kerja												
Jumlah	279	317.05	63	72.64	85	96.59	13	14.77	-	-	21.91	438.18
Rata-rata	56	63.41	13	14.53	17	19.32	3	2.95	-	-	4.38	87.64
Keandalan												
Jumlah	147	167.05	76	86.36	212	240.9	5	5.68	-	-	19.15	382.95
						1						
Rata-rata	29	33.41	15	17.27	42	48.18	1	1.14	-	-	3.83	76.59
Inisiatif												
Jumlah	236	268.18	79	89.77	125	142.0	-	-	-	-	21.26	425.23
						5						
Rata-rata	47	53.64	16	17.95	25	28.41	-	-	-	-	4.25	85.05
Kerajinan												
Jumlah	204	231.82	166	188.64	64	72.73	6	6.82	-	-	21.45	429.09
Rata-rata	41	46.36	33	37.73	13	14.55	1	1.36	-	-	4.29	85.82
Jumlah	1,1 2	1,276. 1	464	528.32	568	645.4 5	45	51.14	-	-	105.2 8	2,105.6 8
Rata-rata	45	51.05	19	21.13	23	25.82	2	2.05	-	-	4.21	84.23

Berdasarkan analisis deskriptif bahwa skor rata-rata variabel kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat yang terdiri dari 25 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,21 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,23%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat adalah indikator kualitas kerja dengan skor rata-rata 4,38 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,64%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel indikator kualitas kerja dalam kategori Sangat Baik.

Pelatihan K3 (X1)

Tabel 3. Deskriptif Pelatihan K3 (X1)

No	Alternatif Jawaban										Rerat a	TCR
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Jenis Pelatihan												
Jumlah	207	235.23	94	106.82	136	154.55	3	3.41	-	-	20.74	414.77
Rata-rata	41	47.05	19	21.36	27	30.91	1	0.68	-	-	4.15	82.95
Tujuan Pelatihan												
Jumlah	213	242.05	94	96.50	133	151.14	-	-	-	-	20.91	418.18
Rata-rata	43	48.41	19	19.30	27	30.23	-	-	-	-	4.18	83.64
Materi Pelatihan												
Jumlah	305	346.59	65	73.86	70	79.55	-	-	-	-	22.67	453.41
Rata-rata	61	69.32	13	14.77	14	15.91	-	-	-	-	4.53	90.68
Metode Pelatihan												
Jumlah	303	344.32	63	71.59	74	84.09	-	-	-	-	22.60	452.05
Rata-rata	61	68.86	13	14.32	15	16.82	-	-	-	-	4.52	90.41
Kualifikasi Peserta												
Jumlah	259	294.32	96	109.09	85	96.59	-	-	-	-	21.98	439.55
Rata-rata	52	58.86	19	21.82	17	19.32	-	-	-	-	4.40	87.91
Jumlah	1,287	1,462.5	412	457.86	498	565.91	3	3.41	-	-	108.90	2,177.95
Rata-rata	51	58.50	16	18.31	20	22.64	0	0.14	-	-	4.36	87.12

Berdasarkan analisis deskriptif bahwa skor rata-rata variabel pelatihan K3 karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat yang terdiri dari 25 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,36 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,12%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan K3 karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel pelatihan K3 karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat adalah indikator materi pelatihan dengan skor rata-rata 4,53 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 90,68%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel indikator materi pelatihan dalam kategori Sangat Baik (arifin et al., 2023).

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	sig
	B	Std. Error			
(Constant)	4.877	17.835		.273	.785
Pelatihan K3	.922	.164	.519	5.636	.000

Berdasarkan tabel 4 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.
 $Y = 4.877 + 0.9221$

Dari persamaan di atas maka dapat di interpretasikan beberapa hal, sebagai berikut. Konstanta sebesar 4.877, artinya jika tidak ada pelatihan K3 ($X=0$) maka nilai kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat adalah sebesar konstanta yaitu 4.877 satuan artinya besar nilai konstanta sudah ada sebesar 4.877 satuan. Apabila terjadi peningkatan pelatihan K3 sebesar 1 satuan, maka akan terjadi

peningkatan kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat sebesar 0,9221. Artinya pelatihan K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat (Baidar et al., 2023).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
				1	.519 ^a
				.270	.261
					7.894

Berdasarkan tabel 5, nilai koefisien determinasi terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,261 hal ini berarti besarnya kontribusi pelatihan K3 terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat adalah 26,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil Uji Hipotesis t

Tabel 6. Hasil Koefisien Regresi (Uji Statistik t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.877	17.835		
Pelatihan K3	.922	.164	.519	5.636	.000

Berdasarkan tabel 6 hasil uji t ditemukan nilai t hitung 5.636 dan nilai (sig = 0,000 < 0,05). Dengan df = 88 – 1 = 87 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.664, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.636 > 1.663$. Maka pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat (Engkizar et al., 2021).

Pemabahasan

Hasil penelitian ditemukan nilai t hitung 5.636 dan nilai (sig = 0,000 < 0,05). Dengan df = 88 – 1 = 87 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.663, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.636 > 1.663$. Maka karena nilai t Hitung lebih besar maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat. Keselamatan dan kesehatan_kerja mempunyai nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja yang merupakan asset organisasi dan sangat berharga adalah merupakan unsur penting didalam proses produksi disamping unsurnya lainnya seperti material, mesin, dan lingkungan kerja. Karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina, dan dikembangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Adel & Anoraga, 2023).

Pelatihan merupakan salah satu kegiatan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan. Pelatihan dapat membantu karyawan dalam menghadapi pekerjaan baru yang belum pernah dilakukan dan memicu karyawan agar memiliki kinerja yang lebih baik dari sebelumnya (Maulana, 2017). Sutardji (2017:66) menyatakan bahwa pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya kinerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Jika tidak ada pelatihan kerja, maka karyawan tidak mendapatkan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak optimal dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian pelatihan kerja pada karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk berkontribusi terhadap

peningkatan kinerja dengan itu dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dari Atmojo(2022) hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan (*Literature view*). Dan juga berdasarkan hasil penelitian dari Deri Ego Putra (2023) hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat Pengaruh Pelatihan K3 terhadap Kinerja Karyawam pada PT Abaisiat Raya Padang (Mutathahirin et al., 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis pelatihan se terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat, dapat disimpulkan sebagai berikut. Indikator dominan pada masing-masing variabel adalah indikator dominan pada variabel kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat adalah indikator kualitas kerja dengan skor rata-rata 4,38 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,64%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel indikator kualitas kerja dalam kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel pelatihan K3 karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat adalah indikator materi pelatihan dengan skor rata-rata 4,53 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 90,68%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel indikator materi pelatihan dalam kategori Sangat Baik. Hasil penelitian ditemukan pelatihan K3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin di Kota Padang Sumatera Barat.

REFERENSI

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Arkunto 2016 Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik. Pt Rineka Cipta. ISBN.
- Atmojo, A. T. (2022). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2.
- International Labour Office. (2021). *Profil pekerjaan yang layak : Indonesia*.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mas'ud, F. (2017). *Suatu Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Erlangga. Jakarta.
- Maulana. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. ISBN/ISSN. 978-602-8394-94-9. Yogyakarta.

- Mohammad 2018 Fasilitas Dan Kualitas Pelayanan Pengarunya Terhadap Kepuasan Pasien Peserta Bpjs Kesehatan Di Klinik Husda Lumajang
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77.
- Ningrum, P. A. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra International Tbk- Daihatsu Kediri. *Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 3.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 177). Alfabeta Bandung.
- Sugiono 2016, Sugiono, Metode Penelitian. Sugiono
- Sugiono 2018 Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Dan R&D. Alfabeta, ISBN 979-8433-64-0. Bandung
- Sutardji. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi. Pertama. Dee Publish. Yogyakarta.
- Wibowo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, ISBN 978-602-425-088. Yogyakarta.

Copyright holder:
© Putri, E., A. Rinaldo, J. Sunreni.

First publication right:
Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA