

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN K3 DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. SWADAYA ABDI MANUNGGAL**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



Disusun Oleh :

TRYMA DELTA NANDA
165210956

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Tryma Delta Nanda
NPM : 165210956
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan K3 Dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Swadaya Abdi Manunggal

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

Diketahui :



Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru - 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap :

Nama : Tryma Delta Nanda
NPM : 165210956
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Sponsor : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan K3 dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut :

| Tanggal | Catatan Sponsor | Berita Acara | Paraf Sponsor |
|------------------|-----------------|--|---------------|
| 14 April 2020 | X | 1. Pelaksanaan K3 dan Pelatihan 2. Rumusan masalah dijadikan satu arah dengan tujuan 3. Komitmen karyawan 4. Ceritakan permasalahan prestasi kerja karyawan | |
| 19 Juni 2020 | X | 1. Pada latar belakang gambarkan hasil pra survey tentang pelaksanaan K3 | |
| 10 Juli 2020 | X | 1. ACC Seminar proposal | |
| 17 Februari 2021 | X | 1. Perbaiki sesuai dengan saran yang ditandai | |

| Tanggal | Catatan Sponsor | Berita Acara | Paraf Sponsor |
|------------------|-----------------|---|---|
| 24 Februari 2021 | X | <ol style="list-style-type: none"> Perbaiki pada kesimpulan jangan terlalu sedikit Setelah itu dapat di ACC untuk seminar hasil |  |
| 05 Maret 2021 | X | <ol style="list-style-type: none"> ACC Seminar Hasil |  |

Pekanbaru, 23 Juni 2021

Wakil Dekan I


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 431/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 27 April 2021, Maka pada Hari Rabu 28 April 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Tryma Delta Nanda |
| 2. NPM | : 165210956 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Pelatihan K3 dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Swadaya Abdi Manunggal. |
| 5. Tanggal ujian | : 28 April 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B+(73,5) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Drs. Asril, MM
3. Abd. Razak Jer, SE., M.Si

(..........)
(..........)
(..........)

Notulen

1. Randi Saputra, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 28 April 2021

Mengetahui

Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 431 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Tryma Delta Nanda
N P M : 165210956
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan K3 dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Swadaya Abdi Manunggal.
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

| NO | Nama | Pangkat/Golongan | Bidang Diuji | Jabatan |
|----|----------------------------------|--------------------|--------------|------------|
| 1 | Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA | Guru Besar, D/d | Materi | Ketua |
| 2 | Drs. Asril, MM | Lektor, C/c | Sistematika | Sekretaris |
| 3 | Abd Razak Jer, SE., M.Si | Lektor, C/c | Methodologi | Anggota |
| 4 | | | Penyajian | Anggota |
| 5 | | | Bahasa | Anggota |
| 6 | Randi Saputra, SE., MM | Non Fungsional C/b | - | Notulen |
| 7 | | | - | Saksi II |
| 8 | | | - | Notulen |

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 28 April 2021
Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

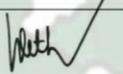
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Tryma Delta Nanda
NPM : 165210956
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan K3 dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Swadaya Abdi Manunggal.
Hari/Tanggal : Rabu 28 April 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

| No | Nama | Tanda Tangan | Keterangan |
|----|-----------------------------------|--|------------|
| 1 | Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA |  | |

Dosen Pembahas / Penguji

| No | Nama | Tanda Tangan | Keterangan |
|----|---------------------------|--|------------|
| 1 | Drs. Asril, MM |  | |
| 2 | Abd. Razak Jer, SE., M.Si |  | |

Hasil Seminar : *)

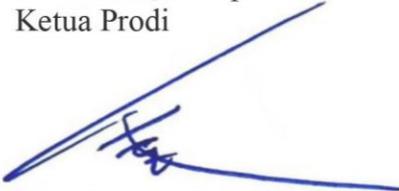
1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 28 April 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Tryma Delta Nanda
NPM : 165210956
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan K3 dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Swadaya Abdi Manunggal.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 20 Oktober 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

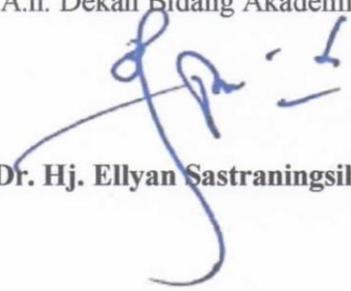
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

| No | Nama | Jabatan pada Seminar | Tanda Tangan |
|----|-----------------------------------|----------------------|--|
| 1. | Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA | Ketua | 1.  |
| 2. | Drs. Asril, MM | Anggota | 2.  |
| 3. | Abd. Razak Jer, SE., M.Si | Anggota | 3.  |

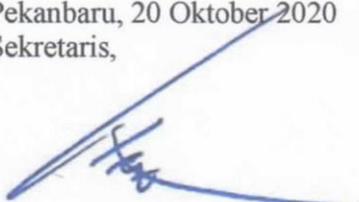
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 20 Oktober 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 319/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 23 Maret 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor : 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

| No | N a m a | Jabatan/Golongan | Keterangan |
|----|----------------------------------|------------------|------------|
| 1. | Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA | Guru Besar, D/c | Pembimbing |

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Tryma Delfa Nanda
 N P M : 165210956
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan K3 dan Komitmen Kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Swadaya Abdi Manunggal
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 24 Maret 2020
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

- Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : TRYMA DELTA NANDA
NPM : 165210956
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN K3 DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SWADAYA ABDI MANUNGGAL
PEMBIMBING : Prof. Dr. DETRI KARYA, SE., MA

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **21% (dua puluh satu persen)** pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 22 Maret 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Megister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipabliskan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa cabutan gelar yang telah diperoleh karna karya tulis ini. Serta sanksi norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 23 juni 2021

Saya yang membuat pernyataan



(Tryma Delta Nanda)

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN K3 DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SWADAYA ABDI MANUNGGAL

TRYMA DELTA NANDA
165210956

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan K3 dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Objek dalam penelitian ini dilaksanakan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan menjelaskan pelatihan K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal, dengan adanya pelatihan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang diberikan perusahaan diharapkan mampu menurunkan kecelakaan kerja yang dapat merugikan karyawan sehingga akan berdampak terhadap prestasi kerja yang dihasilkan. Sementara komitmen kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal, dengan adanya komitmen kerja yang tinggi dari karyawan dalam bekerja maka hal ini akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Secara simultan pelatihan K3 dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal. Dimana pelatihan K3 dan komitmen kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal sebesar 70% dan sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Kata Kunci : Pelatihan K3, Komitmen Kerja dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

EFFECT OF OHS TRAINING AND WORK COMMITMENT ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT AT PT. SWADAYA ABDI MANUNGGAL

**TRYMA DELTA NANDA
165210956**

The purpose of this study was to determine the effect of K3 training and work commitment on employee performance. The object in this study was carried out at PT. Swadaya Abdi Manunggal. The sample in this study amounted to 50 people. The data analysis used in this research is multiple linear regression. The results of the study explain that K3 training has a significant effect on the work performance of employees of PT. Swadaya Abdi Manunggal, with the K3 (Occupational Health and Safety) training provided by the company, it is hoped that it will be able to reduce work accidents that can harm employees so that it will have an impact on the resulting work performance. While work commitment also has a significant effect on the work performance of employees of PT. Swadaya Abdi Manunggal, with the high work commitment of employees at work, this will affect the work performance of employees in completing any work given by the company. Simultaneously K3 training and work commitment have a significant influence on the work performance of employees of PT. Swadaya Abdi Manunggal. Where K3 training and work commitment can affect the work performance of employees of PT. Swadaya Abdi Manunggal of 70% and the remaining 30% are influenced by other variables not examined in the research.

Keywords: K3 Training, Work Commitment and Job Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Serta selain itu, selawat beriring salamj juga dikirimkan kepada nabi Muhamad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan k3 Dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Swada Abdi Manunggal”** Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujiann oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada fakultas ekonomi universitas islam riau di pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penuis banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

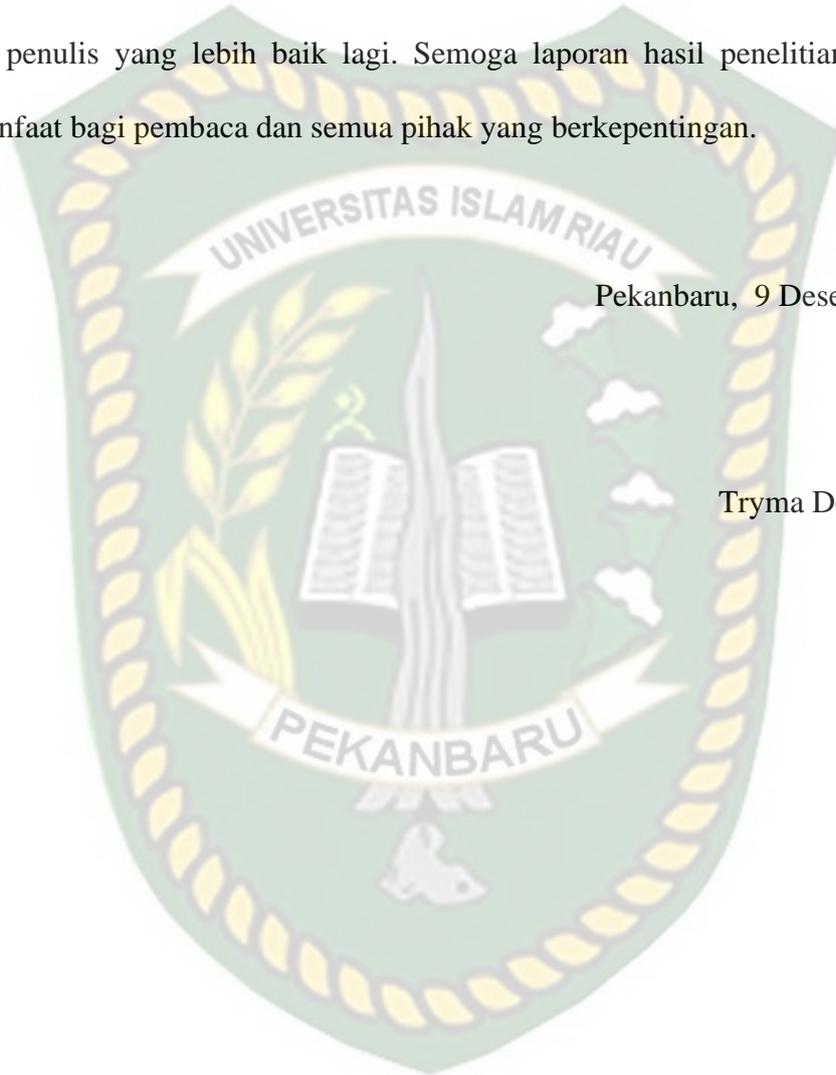
Selain itu penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak dengan demikian, pada kempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terikasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada Ayahanda Hendri Shamza dan Ibunda Lendra Fedriana, kakak Nurul Rahmi, abang Arief Maulana, dan adik M.syahrul Ramadhan terima kasi yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada Ananda selama ini I LOVE U.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK.,CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
3. Bapak pembantu Dekan 1. 11 .111 Fakulttas Ekonomi Universitas Islam Riau
4. Bapak abd. Razak. Jer. S., M.Si. selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR.
5. Bapak Prof. DR.H.Detri Karya, SE.,MA selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepda penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya
6. Bapak Ibuk Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus
7. Terima Kasih untuk teman-teman di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan informasi.
8. Pihak instansi PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru yang telah meberikan bantuan dalam memberi data dan informasi dalam menyusun skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya, Penulis menyadari Dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna.oleh karena itu kritik dan saran sangat saya harapkan sebagai masukan untuk penulis yang lebih baik lagi. Semoga laporan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Pekanbaru, 9 Desember 2020

Tryma Delta Nanda.



DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 13 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 13 |
| 1.4 Sistematika Penulisan | 14 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | 17 |
| 2.1 Pelatihan..... | 17 |
| 2.1.1 Pengertian Pelatihan..... | 17 |
| 2.1.2 Indikator Pelatihan | 18 |
| 2.1.3 Faktor – Faktor Pelatihan | 19 |
| 2.1.4 Prinsip Dalam Pemberian Pelatihan Kerja..... | 19 |
| 2.1.5 Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 20 |
| 2.1.6 Pengertian Keselamatan Kerja | 20 |
| 2.1.7 Faktor – Faktor Keselamatan Kerja | 21 |
| 2.2 Komitmen Kerja | 24 |
| 2.2.1 Pengertian Komitmen Kerja..... | 24 |
| 2.3 Prestasi Kerja | 25 |
| 2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja | 25 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu | 26 |
| 2.5 Kerangka Penelitian | 28 |
| 2.6 Hipotesis | 28 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 30 |
| 3.1 Objek dan Lokasi Penelitian | 30 |
| 3.2 Operasional Variabel Penelitian | 30 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 31 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 3.4 | Jenis dan Sumber Data..... | 31 |
| 3.5 | Teknik Pengumpulan Data..... | 32 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data | 32 |
| 3.7 | Uji Instrumen Penelitian | 33 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN..... | | 37 |
| 4.1 | Sejarah PT. Swadaya Abdi Manunggal | 37 |
| 4.2 | Visi dan Misi..... | 38 |
| 4.3 | Struktur Organisasi | 39 |
| 4.4 | Uraian Aktivitas Perusahaan..... | 40 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 42 |
| 5.1 | Analisis Responden Penelitian..... | 42 |
| 5.2 | Uji Kualitas Data | 43 |
| 5.3 | Analisis Deskriptif Variabel Penelitian | 45 |
| 5.4 | Uji Asumsi Klasik..... | 66 |
| 5.5 | Analisis Data Penelitian..... | 68 |
| 5.6 | Pembahasan | 72 |
| BAB VI PENUTUP | | 76 |
| 6.1 | Kesimpulan | 76 |
| 6.2 | Saran | 77 |
| DAFTAR PUSTAKA | | |
| LAMPIRAN | | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1 | Pelaksanaan K3 pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Tahun 2020..... | 8 |
| Tabel 1.2 | Pelatihan Kendaraan K3 di PT. Swadaya Abdi Manunggal Tahun 2020..... | 10 |
| Tabel 1.3 | Jumlah Karyawan Pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru 2020..... | 12 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu..... | 27 |
| Tabel 3.1 | Variabel Penelitian..... | 30 |
| Tabel 3.2 | Kriteria Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi..... | 35 |
| Tabel 5.1 | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 42 |
| Tabel 5.2 | Responden Berdasarkan Umur..... | 42 |
| Tabel 5.3 | Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 43 |
| Tabel 5.4 | Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 43 |
| Tabel 5.5 | Uji Validitas Penelitian..... | 44 |
| Tabel 5.6 | Uji Reliabilitas Penelitian..... | 45 |
| Tabel 5.7 | Jawaban Responden Tentang Penataan Peralatan Sangat Mempengaruhi Pelaksanaan Pekerjaan..... | 45 |
| Tabel 5.8 | Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Peralatan Untuk Melindungi Diri dari Mesin..... | 46 |
| Tabel 5.9 | Jawaban Responden Tentang Perusahaan Menyediakan Perlengkapan dan Peralatan P3K..... | 47 |
| Tabel 5.10 | Jawaban Responden Tentang Karyawan Mendapat Jaminan Asuransi dari Perusahaan..... | 47 |
| Tabel 5.11 | Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Tunjangan Kecelakaan Kerja Bagi Karyawan..... | 48 |
| Tabel 5.12 | Jawaban Responden Tentang Perusahaan Menciptakan Suasana Kerja Yang Nyaman dan Aman Bagi Karyawan..... | 49 |
| Tabel 5.13 | Jawaban Responden Tentang Perusahaan Selalu Menjaga Kebersihan Lingkungan Kerja Karyawan..... | 49 |

| | |
|--|----|
| Tabel 5.14 Jawaban Responden Tentang Suhu Udara Sangat Mempengaruhi Pelaksanaan Pekerjaan..... | 50 |
| Tabel 5.15 Jawaban Responden Tentang Perusahaan Selalu Menyediakan Air Bersih Untuk Karyawan..... | 51 |
| Tabel 5.16 Jawaban Responden Tentang Perusahaan Menyediakan Sarana Olahraga dan Kesempatan Untuk Rekreasi..... | 51 |
| Tabel 5.17 Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Yang Sehat dan Bergizi Kepada Karyawan..... | 52 |
| Tabel 5.18 Jawaban Responden Tentang Perusahaan Menyediakan Pelayanan Kesehatan Untuk Kondisi Karyawan Dalam Bekerja | 53 |
| Tabel 5.19 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)..... | 53 |
| Tabel 5.20 Jawaban Responden Tentang Memiliki Tingkat Kepercayaan Yang Tinggi Dalam Menyelesaikan Setiap Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan..... | 55 |
| Tabel 5.21 Jawaban Responden Tentang Perusahaan Selalu Mendukung Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Agar Dapat Mencapai Tujuan Yang Diharapkan | 55 |
| Tabel 5.22 Jawaban Responden Tentang Kerja Sama Tim Merupakan Kunci Utama Meningkatkan Kinerja Yang Dihasilkan | 56 |
| Tabel 5.23 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Variabel Komitmen Kerja | 57 |
| Tabel 5.24 Jawaban Responden Tentang Selalu Dituntun Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Kerja Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan | 58 |
| Tabel 5.25 Jawaban Responden Tentang Keterampilan Kerja Yang Baik Dalam Menyelesaikan Pekerjaan | 59 |
| Tabel 5.26 Jawaban Responden Tentang Selalu Teliti Dalam Bekerja Untuk Menghindari Terjadinya Kesalahan | 59 |
| Tabel 5.27 Jawaban Responden Tentang Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat Standar Waktu Yang Ditetapkan | 60 |

| | |
|--|----|
| Tabel 5.28 Jawaban Responden Tentang Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditetapkan | 61 |
| Tabel 5.29 Jawaban Responden Tentang Usaha Untuk Mengikuti Instruksi Dari Atasan Dalam Bekerja..... | 61 |
| Tabel 5.30 Jawaban Responden Tentang Taat Terhadap Jam Kerja Yang Sudah Ditetapkan | 62 |
| Tabel 5.31 Jawaban Responden Tentang Aktif dan Bersemangat Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan | 63 |
| Tabel 5.32 Jawaban Responden Tentang Kemampuan Untuk Bekerja Sama Dengan Baik | 63 |
| Tabel 5.33 Jawaban Responden Tentang Membantu Rekan Kerja Yang Lain Dalam Menyelesaikan Pekerjaan..... | 64 |
| Tabel 5.34 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Variabel Prestasi Kerja Karyawan | 65 |
| Tabel 5.35 Uji Multikolinieritas..... | 67 |
| Tabel 5.36 Analisis Regresi Linier Berganda | 69 |
| Tabel 5.37 Uji Hipotesis Parsial..... | 70 |
| Tabel 5.38 Uji f Hitung | 71 |
| Tabel 5.39 Koefisien Determinasi..... | 72 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran | 28 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 39 |
| Gambar 5.1 Uji Normalitas..... | 66 |
| Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas..... | 68 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|------------|-------------------------------|-----|
| Lampiran 1 | Kuisisioner Penelitian..... | 89 |
| Lampiran 2 | Tabulasi Tanggapan..... | 93 |
| Lampiran 3 | Output Hasil Olahan Data..... | 96 |
| Lampiran 4 | R Korelasi Tabel..... | 110 |
| Lampiran 5 | T Tabel..... | 111 |
| Lampiran 6 | F Tabel..... | 112 |
| Lampiran 7 | Dokumentasi Penelitian..... | 113 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan yang dibangun memiliki tujuan yang berbeda – beda baik dalam mencari keuntungan maupun bergerak dalam bidang sosial, maka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan diperlukan sumber daya yang berkualitas atau yang lebih sering dikenal dengan sebutan karyawan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan sehingga karyawan dapat membentengi diri dari segala resiko yang akan timbul nanti nya sehingga diutamakan keselamatan dalam bekerja. Perusahaan yang menerapkan pelatihan k3 akan menciptakan persepsi karyawan mengenai pelatihan k3. Karyawan yang memperhatikan K3 akan mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja. K3 bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan resiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Menurut adia (2010), jaminan keselamatan dan

kesehatan dapat membuat para tenaga kerja merasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat memperkecil atau bahkan mewujudkan kondisi nihil kecelakaan dan penyakit kerja. Upaya untuk melindungi karyawan mendapat perhatian dari pemerintah dengan di keluarkannya undang-undang keselamatan kerja Nomor 1 tahun 1970. Undang-undang ini merupakan sarana utama untuk pencegahan terjadinya kecelakaan.

Cacat dan kematian akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja dengan adanya undang-undang, pemerintah berusaha untuk menanggulangi masalah

keselamatan dan kesehatan kerja baik yang menyangkut peraturan perundangan kelembagaan, pengawasan dan aturan penegakan hukum.

Mangkunegara (2009 : 123) mengatakan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan salah satu upaya dalam memberikan jaminan dan memberikan kesehatan jasmani dan rohani dari para tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya, program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting didalam sebuah perusahaan, karena pada dasarnya program kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menciptakan sistem kerja yang sangat melibatkan unsur dari manajemen, kondisi tenaga kerja, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dengan baik dalam menurunkan tingkat kecelakaan dalam bekerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah faktor yang paling penting untuk selalu diperhatikan oleh sebuah perusahaan, karena keselamatan dan kesehatan kerja memiliki dampak yang sangat besar dalam pencapaian tujuan dari perusahaan.

Menurut Mondy (2008 : 360) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu perlindungan bagi karyawan dari masalah kecelakaan kerja pada saat menjalankan pekerjaan. Sementara Mathis dan Jakson (2007 : 245) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, kondisi mental dan stabilitas emosi dari seorang karyawan secara umum.

Pada dasarnya, kelamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Menurut Mathis dan Jakson (2007 : 113) kinerja merupakan acuan untuk tingkat prestasi kerja

seorang karyawan berdasarkan pencapaian kerja yang disesuaikan dengan standar yang ditetapkan. Semakin tingginya prestasi kerja seorang karyawan hal ini merupakan bentuk dari rasa puas karyawan didalam bekerja.

Kepuasan kerja sangat diperlukan dan diharapkan akan dapat bekerja pada kapasitas penuh, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya jika pegawai tidak merasa puas dalam kinerjanya maka akan terjadi kondisi penurunan kinerja mereka sehingga perlindungan tenaga kerja Kemajuan perusahaan dapat dilihat dari komitmen kerja karyawan. Komitmen merupakan salah satu tolak ukur kualitas SDM baik dari segi hasil pekerjaannya maupun loyalitasnya. Komitmen merupakan salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan dalam menjalankan suatu kerja tim, setiap orang yang bekerja disuatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai komitmen dalam bekerja, maka komitmen yang diharapkan oleh perusahaan pada setiap karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen, karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakan sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Komitmen kerja merupakan suatu keyakinan yang kuat dari para pekerja untuk tetap berada dalam profesinya untuk memberikan sesuatu yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Serta tetap berjalan dalam visi dan misi yang akan dijalankan oleh perusahaan tersebut, komitmen dirumuskan sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan terhadap perusahaan,

mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam kegiatan perusahaan (oktaria dkk, 2001).

Komitmen karyawan menjadikan karyawan untuk tetap bergabung dan memajukan perusahaan atau lebih tertarik dengan perusahaan lain yang lebih menjanjikan, karena sangat pentingnya komitmen maka perusahaan menuliskan komitmen sebagai salah satu syarat memegang posisi atau jabatan pada iklan-iklan lowongan kerja.

Karyawan yang memiliki komitmen diharapkan akan lebih produktif sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga berkewajiban untuk megusahakan agar individu memiliki kesadaran turut dalam bertanggung jawab atas kelancaran, kemajuan, dan kelangsungan hidup perusahaan. Komitmen yang tinggi memberikan dampak positif terhadap perusahaan, sehingga kemungkinan terjadinya keterlambatan, absensi *turn over* akan berkurang. Komitmen rendah akan membawa dampak pada prestasi kerja karyawan yang rendah, karena karyawan tidak bekerja dengan maksimal, selain itu, komitmen yang rendah menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan antara lain karyawan yang pindah kerja sampai pemogokan kerja (Suseno & sugianto, 2010)

Upaya peningkatan komitmen karyawan pada perusahaan yaitu dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis, aman, penuh gairah dan disiplin tinggi. Semua ini akan akan mendorong komitmen para karyawan, sehingga gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan komitmen rendah. Komitmen yang tinggi menghasilkan tingginya performa kerja, rendahnya tingkat

absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turn over*) karyawan (teresia & suyasa 2008) jika komitmen tidak diperhatikan maka ada kemungkinan akan menghasilkan dampak negatif terhadap kemajuan perusahaan.

Adanya temuan yang menarik dari hasil survei melalui internet yang pernah dilakukan oleh sebuah lembaga konsultan dari sumber daya manusia, hasil survei yang dilakukan menjelaskan adanya komitmen yang rendah dari karyawan dalam bekerja. Komitmen yang rendah ini dapat membawa dampak yang buruk terhadap prestasi kerja seorang karyawan, karena komitmen yang rendah sangat mempengaruhi kinerja yang tidak maksimal (Suseno dan Sugiyanto, 2010).

Komitmen karyawan terhadap perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar, diantaranya pengalaman kerja dan lingkungan kerja (Oktaria dkk, 2001) miner (dalam Oktria dkk,2001) menyebutkan bahwa bertambah atau berkurangnya komitmen tergantung pada dua hal yaitu sifat karyawan itu sendiri dan karakteristik organisasi kerjanya. Sebab kedua hal tersebut mutlak diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan yang tidak menggunakan alat yang sesuai dengan standar keselamatan kerja bisa berakibat fatal. Salah satunya dampak negatif dari penggunaan alat yang tidak berkualitas adalah sering terjadinya kecelakaan kerja. Salah satu upaya dalam penerapan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja

Penelitian yang dilakukan Allen dan mayer tahun 1991, menghasilkan suatu pendapat yang menyatakan bahwa komitmen dapat menjadi prediktor yang lebih baik dibandingkan dengan kepuasan kerja dalam menjelaskan beberapa

variabel pelaku SDM terhadap organisasi, tim kerja, profesi dan lain-lain. Selain itu Allen dan Meyer mengumumkan bahwa komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda dalam setiap individu ataupun SDM. Individu dapat merasakan perbedaan komitmennya terhadap organisasi, pimpinannya maupun pekerjaannya. Namun setiap komitmen yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaannya ada pengaruh prestasi yang diberikan oleh karyawan karena prestasi merupakan hasil dari apa yang dihasilkan karyawan apakah sesuai atau tidak dengan harapan perusahaan tetapi kemampuan berprestasi masing-masing karyawan berbeda-beda karena disebabkan oleh kemampuan individu, pekerja yang diberikan dan fasilitas yang diberikan perusahaan.

Dalam melaksanakan tugasnya, peran sumber daya manusia harus didukung dengan peningkatan kemampuan dan kualitas serta pemberian motivasi didalam mendorong semangat karyawan untuk bekerja. Karena dalam melaksanakan pekerjaan, seorang karyawan perlu mendapatkan perlindungan diantaranya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tentram sehingga hal ini dapat mendorong semangat karyawan dalam bekerja lebih baik. Selain itu, dukungan fasilitas kerja juga menjadi hal yang harus diperhatikan seperti perlengkapan keamanan untuk menghindari kecelakaan dalam bekerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang diharapkan dapat menjadi motivasi bagi karyawan didalam mendorong peningkatan dalam prestasi kerja yang dihasilkan. Menurut Indrawiyaya (2000) motif seorang karyawan memiliki prestasi kerja yang baik tercermin dari pencapaian tujuan yang ditetapkan. Karena pada dasarnya prestasi kerja

merupakan suatu tujuan dari perusahaan dengan adanya dukungan seperti jaminan, lingkungan, fasilitas dan motivasi.

Adapun subjek penelitian dilakukan pada **PT. Swadaya Abdi Manunggal**, yaitu merupakan sebuah perusahaan bergerak dibidang minyak dan gas bumi ini didirikan pada tahun 1998 dengan tujuan untuk menjadi mitra bisnis bagi perusahaan minyak dan gas bumi dalam lingkup penyediaan dan pemeliharaan instrumen listrik dan mekanik. Komitmen untuk bekerja sama dengan semua klien dan menyediakan layanan dan teknologi yang diperlukan untuk mencapai tujuan dalam kurun waktu sampai satu dekade sejak didirikan perusahaan ini telah memperluas jangkauan bisnis dan melakukan berbagai proyek dalam Cakupan yang luas dari layanan teknik, konstruksi , layanan lingkungan dan pemasok umum saat ini perusahaan mampu melakukan proyek- proyek yang rumit dan canggih, baik proyek pemerintahan atau swasta dengan harapan untuk berharap membantu klien dalam memenuhi kebutuhan klien apakah mereka besar atau kecil, sederhana atau canggih.

Perusahaan ini memiliki kebijakan untuk mencadangkan sebagian besar pendapat untuk investasi dalam peralatan dan pelatihan personel untuk mengimbangi teknologi modern dan untuk mengoptimalkan efisiensi dan kualitas. Karyawan dari latar belakang pendidikan bekerja sama untuk mencapai tujuan dan komitmen untuk memberikan kepuasan kepada klien perusahaan tersebut. Sehingga dalam perusahaan ini apabila keselamatan dan kesehatan kerja tinggi akan menyebabkan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan. Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, akan

menimbulkan motivasi kerja yang baik juga, dengan harapan prestasi kerja karyawan tinggi.

Tabel 1.1
Pelaksanaan K3 Di PT. Swadaya Abdi Manunggal Tahun 2020

| NO | Aspek Pelaksanaan K3 |
|----|--|
| 1 | Inspeksi alat pelindung diri (APD) |
| 2 | Inspeksi p3k |
| 3 | Fire Extinguisher inspection (inspeksi racun api) |
| 4 | Tool Inspector (inspeksi alat) |
| 5 | Vehide Inspection (inspeksi kendara) |

Sumber : PT.Swadaya Abdi Manunggal

Aspek-Aspek berupa inspeksi yang selalu dilakukan setiap harinya meliputi inspeksi alat pelindung diri (APD) Hal ini dilakukan setiap harinya untuk mengetahui kondisi alat pelindung diri (APD) yang digunakan masing-masing pekerja yang terdiri dari safety helmet, safety glass, safety shoes, ribber shoe, polka dot glove, riber grove & ear plu, masih layak digunakan atau tidak. Apabila sudah tidak layak makan akan dilakukan penggantian dan karyawan dilarang bekerja sebelum mendapatkan alat pelindung diri untuk bekerja

Inspeksi p3k Hal ini dilakukan setiap harinya untuk mengetahui kondisi kotak p3k yang terdiri dari kasa, perban, plester, kapas, kain segitiga atau mitela, gunting, peniti, sarung tangan, salep, masker, pinset, lampu senter, gelas unuk cuci mat kantong plastik bersih, aquades, povidon lodin alkohol 70%, buku panduan p3k dan daftar isi kotak p3k masih layak lengkap atau tidak apabila didalam kotak p3k ada item yang kurang harus segera dilakukan penggantian

Fire Extinguisher inspection (inspeksi racun api) Hal ini dilakukan setiap harinya untuk mengetahui kondisi fire extinguisher berupa fisik tabung, nozzel/selang handle valve, kaca pressure, pressure gauge, pin pengaman, selang /hoze masih layak digunakan atau tidak apabila salah satu dari kondisi fisik fire extinguisher ada yang rusak harus segera dilakukan perbaikan atau pergantian.

Tool Inspector (inspeksi alat) Hal ini dilakukan setiap harinya untuk mengetahui kondisi tool and machine yang terdiri dari cangkul, gerobak sorong, tenda, *shelter*, racun api, sekop, tembilang parang , kotak p3k, *eyewash*, kursi & meja dalam kondisi baik atau tidak apanila tool yang digunakan ditemukan adanya kerusakan harus segera diperbaikil. Serta *Vehide Inspection* (inspeksi kendaraan) Hal ini dilakukan setiap harinya untuk mengetahui kondisi kendaraan yang digunakan untuk operasional kerja dalam kondisi baik

Tabel 1.2
Pelatihan Kendaraan K3 Di PT. Swadaya Abdi Manunggal Tahun 2020

| No | Pendukung K3 |
|----|-------------------|
| 1 | Dokumen kendaraan |
| 2 | Bidko/rem |
| 3 | Engine / mesin |
| 4 | Light / lampu |

Sumber : PT. Swadaya Abdi Manunggal

Dari data tabel di atas dapat kita ketahui bahwa dokumen kendaraan terdiri dari : STNK, JMP (*journey management plan*), *vehide* (permit kendaraan), sim, kartu pengemudi, catatan kilometer. Bidko/rem Terdiri dari : rem utama, rem

tangan. Engine / mesin Terdiri dari : oli mesin, oli gigi , air radiasi, air aki, tali kipas. Light / lampu Terdiri dari lampu besar (*head light*) lampu kota.

Dengan memberikan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan seluruh potensi yang dimilikinya sehingga karyawan bisa mendapatkan prestasi kerja, Prestasi kerja yang didapat oleh karyawan Dalam Pelatihan k3 PT.Swadaya Abdi Manunggal diantaranya *Best Swa (Stop work authority)* kebijakan yang memberdayakan semua pekerja untuk menghentikan pekerjaan jika ada kondisi yang berbahaya disini *best SWA* dilakukan misalnya ada salah satu pekerja yang tidak menggunakan Apd (alat pelindung diri) dengan lengkap atau Apd nya rusak misalnya *safety helm* rusak atau *safety shoes* rusak itu harus di Swa.

Mengadakan program hes di sini salah satunya ada pemberian penghargaan untuk *best drive* sama *best employe*, *best drive* untuk drive yang tidak pernah melakukan pelanggaran pada saat berkendara penghargaan itu dilakukan setiap bulannya.

Hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, ditemukan beberapa masalah – masalah yang terjadi dalam pelatihan K3 di PT. Swadaya Abdi Manunggal diantaranya karyawan sering memiliki kebiasaan berasumsi atau mengira-ngira, karyawan juga sering membiarkan kecelakaan kerja yang terjadi dan tidak melaporkan kepada atasan. Karyawan sering menggunakan peralatan kerja yang salah dan/atau cara penggunaannya yang keliru dan tidak menggunakan alat pelindung diri (APD). Karyawan sering terburu-buru dalam

menyelesaikan pekerjaan. Kelebihan kecepatan dalam berkendara dengan standar 40km/Jam di area CPI dan 60km/jam diluar area CPI. Percepatan mendadak yaitu adanya kenaikan kecepatan mendadak melebihi 12.3 km/jam dan pengereman mendadak yaitu adanya pengereman mendadak dengan pengurangan kecepatan melebihi 12.3 km/jam

Kegiatan operasional perusahaan, organisasi dijalan oleh karyawan sebanyak 57 orang dengan rincian sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3

Jumlah karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal pekanbaru 2020

| JABATAN | JUMLAH |
|-----------------|---------------|
| Direktur | 1 |
| Project Manager | 1 |
| Hes koorporate | 1 |
| Lead Hes | 1 |
| Hes Koordinator | 17 |
| Hesmen | 4 |
| Supervisor | 4 |
| Forman | 1 |
| Worker | 20 |
| TOTAL | 50 |

Sumber : PT. Swadaya Abdi Manunggal pekanbaru,2020

Dari data diatas terlihat bahwa jumlah karyawan disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan, sehingga hal tersebut akan memberikan dampak terhadap setiap aktifitas yang dilaksanakan oleh perusahaan dapat disimpulkan bahwa pelatihann K3 adalah untuk memberikan bekal kepada peserta pelatihan untuk dapat menerapkan prinsip K3.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas maka menjadi suatu hal yang menarik untuk dilakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan K3 Dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT Swadaya Abdi Manunggal pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang diatas, peneliti menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru ?.
2. Apakah komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru ?.
3. Apakah pelatihan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru ?.

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.

Manfaat penelitian Dalam penelitian ini adalah

1. **Bagi Peneliti** : Dengan adanya peneliti ini diharapkan penulis mampu menambah wawasan keilmuan, sebagai sarana mengaplikasi ilmu pengetahuan yang didapat selama duduk dibangku perkuliahan.
2. **Perusahaan** : hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan pada manajemen perusahaan. Serta sebagai referensi atau pertimbangan dalam mengambil suatu kebijakan guna mengatasi masalah dan usahanya dalam meningkatkan kebijakan pengaruh pelatihan k3 dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal.
3. **Bagi Pihak Lain** : Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

1.4 Sistematika Penelitian

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menyediakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang telaah pustaka yang mengandung dalam pembahasan penelitian, yang menguraikan tentang pengertian pelatihan k3 dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yaitu lokasi dan objek penelitian, variabel penelitian populasi dan sampel, dan jenis penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai gambaran umum tentang PT. Swadaya Abdi Manunggal Jl. Tuanku Tambusai Pekanbaru

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mengurai hasil penelitian yang dilakukan di PT. Swadaya Abdi Manunggal jl.Tuanku tambusai pekanbaru

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian pelatihan

Menurut Andrew E. Sikula dalam mangkunegara (2011:44) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Karena pada dasarnya, pemberian pelatihan bagi para karyawan salah satunya dengan memberikan pengetahuan yang spesifik, menambah keterampilan yang dapat bermanfaat dalam peningkatan penyelesaian pekerjaan.

Dan menurut intruksi presiden No. 15 tahun 1974 dalam sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan saat ini, dengan materi yang telah ditentukan dan dilakukan dalam waktu yang relatif pendek.

Dengan demikian, istilah pelatihan ditujukan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.

2.1.2 Indikator Pelatihan

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkap oleh sedarmayanti (2013:164) dan Andrew E. Sikula dalam magkunegara (2011:44). Maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

a) Pendidikan

Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran dan ilmu bagi perannya dimasa yang akan datang. Edy sutrisno (2009:163)

b) Prosedur sistematis

Cara kerja (menjalankan)dengan cara yang teratur dan baik-baik.kampus besar bahasa indonesia 2012:667-804)

c) keterampilan Teknis kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknis (pengetahuan dan kepanduan membuat suatu yang berkenang degan keterampilan). Kamus besar bahasa indonesia (2012: 868:854)

d) Mempelajari Pengetahuan

Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara bersistem menurut metode-metode tertentu).kamus besar bahasa indonesia (2012:650)

e) Mengutamakan praktek dari Pada teori

Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterampilan mengenai suatu peristiwa. Kamus besar bahasa indonesia (2012:651-867)

2.1.3 Faktor-Faktor Pelatihan

Faktor- faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014:156) antara lain :

1. Dukungan manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengolahan SDM
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

1.1.4 Prinsip Dalam Pemberian Pelatihan Kerja

Menurut Ranupandojo (2000 : 82) terdapat beberapa prinsip - prinsip yang mempengaruhi pemberian pelatihan :

1. Motivasi dimana semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja maka semakin cepat dalam mempelajari setiap keterampilan dan pengetahuan.
2. Laporan kemajuan merupakan suatu hal yang sangat diperlukan untuk mengetahui sejauh mana seorang pegawai mampu memahami pengetahuan yang baru
3. Reinforcement merupakan suatu keterampilan yang sedang dipelajari.
4. Praktek merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mempraktekkan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja.
5. Perbedaan individual merupakan suatu pelatihan secara kelompok yang saling memiliki kelebihan.

2.1.7 Kebijakan keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:212) harus ada kebijakan k3 yang di syahkan oleh manajemen puncak, yang secara jelas memberikan kerangka sasaran k3 komitmen dalam memperbaiki kinerja k3. Kebijakan harus :

1. Sesuai dengan sifat dan skala resiko k3 dan organisasi
2. Mencangkup komitmen untuk perbaikan berkelanjutan
3. Mencangkup komitmen ketaatan untuk memenuhi peraturan k3 dan persyaratan lainnya yang berhubungan dengan organisasi
4. Terdokumentasi, diterapkan dan dipelihara

2.1.8 Pengertian Keselamatan kerja

Menurut Budiono (2003) keselamatan kerja merupakan suatu disiplin ilmu dalam penerapan yang terkait dengan penataan mesin, peralatan, bahan baku dan proses kerja dalam menjamin keselamatan dari tenaga kerja dan seluruh asset produksi agar terhindar dari kecelakaan dalam bekerja. sedangkan menurut Suma'mur (2001 : 15) keselamatan kerja merupakan usaha dan tindakan dalam mengamankan suatu proses produksi, dan menjamin agar setiap tenaga kerja yang terlibat selalu dalam kondisi yang aman

Karena dalam bekerja, seorang tenaga kerja harus selalu memperoleh perlindungan dalam bekerja, karena dengan adanya keselamatan dan kesehatan dalam bekerja dapat membentuk ketentraman dalam bekerja yang aman dan tentram (Mangkunegara, 2011 : 163). Dengan adanya keselamatan bekerja, maka hal ini dapat menjadi faktor yang sangat penting dalam sebuah instansi terutama bagi perusahaan – perusahaan yang memiliki resiko kerja yang tinggi.

2.1.9 Faktor – Faktor Keselamatan Kerja

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja diantaranya adalah sebagai berikut : (Syafi'i, 2008 : 36)

- a. Lingkungan kerja secara fisik
 1. Penempatan benda atau barang barang yang tertata sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau dapat mencelakakan orang - orang yang berada ditempat kerja atau yang berada disekitarnya.
 2. Perlindungan para pegawai atau pekerja yang sedang melayani alat – alat kerja yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dalam bekerja, salah satunya dengan cara memberikan peralatan perlindungan yang sesuai dengan baik seperti adanya perlengkapan perlindungan.
 3. Penyediaan perlengkapan yang dapat digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan dari kecelakaan dalam bekerja.

b. Lingkungan sosial psikologis

Perlakuan yang adil terhadap semua tenaga kerja tanpa memandang dan membedakan agama, suku, kewarganegaraan dan lingkungan sosial seperti diantaranya :

1. Perawatan atau pemberian asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar.
2. Masa depan tenaga kerja terutama dalam keadaan tidak mampu lagi untuk melakukan pekerjaan yang diakibatkan suatu kecelakaan baik secara fisik maupun mental.

Menurut Bambang Endroyo (1989) kedudukan dalam sebuah pekerjaan, merupakan salah satu jaminan bahwa orang – orang dalam sebuah organisasi sangat dilindungi oleh hak dan kedudukannya oleh peraturan. Faktor tenaga kerja harus dijamin secara seimbang dengan kewajibannya dalam sebuah pembangunan, dengan sebuah hal menuju pada peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan.

Sementara Agus (1989) menjelaskan keselamatan kerja adalah suatu kondisi kerja yang aman dengan adanya kelengkapan dari peralatan keamanan, penerangan yang baik, menjaga lingkungan kerja dan dukungan fasilitas lainnya yang dapat meningkatkan keselamatan kerja karyawan dalam bekerja.

Karena pada dasarnya keselamatan kerja merujuk pada perlindungan kesejahteraan secara fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera yang terkait didalam pelaksanaan pekerjaan. (Mathis dan Jckson, 2002)

2. Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan suatu perbuatan atau sebuah kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan. Menurut Silalahi (1995) faktor yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan dalam mencegah kecelakaan dalam bekerja seperti faktor substitusi yaitu pergantian bahan yang berbahaya, pengendalian teknis termasuk ventilasi, penerangan yang baik dan perlengkapan, penyempurnaan ergonomic merupakan penyesuaian dengan bentuk alat dan bahan yang tersedia, adanya pengawasan atas kebiasaan, penyesuaian volume produksi dengan proses kerja dan adanya panitia keselamatan dan kesehatan dalam bekerja saat di perusahaan.

3. Kesehatan Dalam Bekerja

Merupakan suatu kondisi bebas dari gangguan fisik, gangguan mental serta emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kesehatan dalam bekerja yaitu penyakit umum yang mungkin dapat diderita oleh semua tenaga kerja (Silalahi, 1995). Pencegahan dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh faktor dalam pekerja dengan cara substitusi, ventilasi, isolasi pelindung, melakukan pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja, selalu melakukan pemeriksaan secara berkala, memberikan penerangan yang cukup dan adanya pelatihan mengenai kesehatan dalam bekerja berkelanjutan. Pemantauan kesehatan kerja bagi karyawan dapat dilakukan dengan cara mengurangi timbulnya penyakit seperti perhatian terhadap lingkungan kerja dan melakukan kontak secara langsung dengan karyawan (Rivai, 2003).

2.2 Komitmen Kerja

2.2.1 Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen didefinisikan sebagai keinginan yang kuat dari para anggota organisasi untuk mengikat diri dalam suatu organisasi secara suka rela dan berusaha keras untuk kepentingan organisasi (permana 2005) jadi komitmen ini merupakan gambaran kesetiaan para anggota organisasi termasuk pimpinan organisasi terhadap organisasi.

Komitmen menurut Robbins (2003) adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen kerja adalah ikatan psikologis karyawan berupa keinginan sangat kuat untuk tetap bertahan menjadi karyawan perusahaan yang ditandai dengan kemauan dalam mengerahkan semua daya dan upaya untuk kepentingan perusahaan. Hal ini juga ditandai dengan sikap menjunjung tinggi nilai-nilai dan tujuan perusahaan. (Luthans: 1995) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah upaya yang dilakukan untuk mengingatkan seseorang mengenai keanggotaannya dalam suatu organisasi tertentu.(colquitt lepine&weson). (Griffin) pengertian komitmen menurut Griffin organisasi adalah suatu sikap yang menunjukkan sampai sejauh mana seseorang mengenal dan mau terikat dengan organisasinya. Jika seorang anggota memiliki komitmen yang tinggi, maka ia akan melihat dirinya sebagai anggota organisasi yang sejati.

2.2.2 Aspek – Aspek Komitmen Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2012), mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*). Aspek ini, merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/ karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi. Menurut Allen dan Mayer (1990) pada aspek komitmen afektif dapat menimbulkan rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi, dan keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten. Kesamaan tujuan atau nilai-nilai dari seorang karyawan dengan perusahaan akan menumbuhkan kerelaan karyawan dengan mengalokasikan suatu hal demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif mempunyai anggapan bahwa organisasi akan memberikan keamanan dan kenyamanan, karena karyawan memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan atau organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Aspek ini, berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat

keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Pada aspek ini, terbentuk karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa cukup. Pada aspek ini alasan seorang karyawan bertahan karena karyawan tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan memilih untuk tetap tinggal, dan mempertahankan hubungannya dengan perusahaan/ organisasi. Hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki kebutuhan secara ekonomis.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*). Aspek ini, berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap bertahan lebih dari orang lain. Karyawan yang berada pada aspek ini, akan mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha-usaha secara maksimal guna kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen normatif merasa lebih bertanggung jawab untuk melakukan hal tersebut dibandingkan orang lain. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaannya, rekan kerjanya, ataupun pada manajemennya, hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki rasa kewajiban untuk membalas apa yang telah organisasi berikan kepada dirinya, sehingga memberikan loyalitas yang tinggi pada perusahaan atau organisasi.

2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Menurut Kusumaputri (2015) mengungkapkan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan, yaitu:

1. Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*). Merupakan hasil keluaran yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkat individu, peran dalam pekerjaan, hal lain yang kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain-lain. Faktor yang berdampak pada komitmen adalah tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada anggota.
2. Kesempatan para anggota (*employee oportunities*). Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, karyawan akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.
3. Karakteristik individu. Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerja yang dimilikinya. Selain itu peran gender juga dapat berpengaruh pada komitmen organisasinya, namun peran gender ini tidak semata-mata hanya perbedaan gender saja namun juga dengan jenis pekerjaan yang diberikan dan

keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya, Bandura (1997) mengatakan bahwa karakteristik individu dapat dipengaruhi oleh kekuatan *self-efficacy* masing-masing individu. Karakteristik individu sendiri sangat bergantung pada *self-efficacy*. Hal tersebut senada dengan pendapat Yusril, dkk (2014) yang mengatakan bahwa *self-efficacy* merupakan indikasi dalam mengoptimalkan kemampuan dan faktor personal yang ada pada individu dalam meningkatkan komitmen kerja individu tersebut. *Self-efficacy* yang kuat dari seorang karyawan akan membentuk kepercayaan diri seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

4. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, satu dari kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah rasa memiliki organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa karyawan yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lain dalam lingkungan kerja yang berpengaruh adalah sistem seleksi, penilaian, serta promosi, gaya manajemen, dll.
5. Hubungan positif. Hubungan positif memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.
6. Struktur organisasi. Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat

meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik. Sedangkan sistem birokratis akan cenderung berdampak negatif bagi organisasi.

7. Gaya manajemen. Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat.

Dari faktor yang telah diungkapkan Kusumaputri tersebut, karakteristik individu menjadi faktor yang tidak kalah penting dengan faktor-faktor yang lainnya, karakter individu sendiri merupakan hal yang melekat dalam individu. Karakteristik individu dapat berkembang dengan baik bila individu tersebut memiliki *self-efficacy*. *Self-efficacy* akan menumbuhkan rasa keyakinan diri atas kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu yang dikerjakan atau yang dihasilkan dan yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang didalam bekerja (Dharma, 1991). Sedangkan Hasibuan (2015) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang telah di capai oleh seseorang didalam melaksanakan setiap

tugas – tugas yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawannya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dalam bekerja serta waktu dalam bekerja.

Prestasi kerja yang dihasilkan timbul dari dalam diri seorang pekerja karena pada dasarnya prestasi kerja merupakan gabungan dari kemampuan karyawan dan minat kerja. Kemampuan merupakan peran dan tingkat motivasi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja diantaranya yang bersumber dari individu seperti bakat, kepribadian, sifat, gairah dalam bekerja, tingkat Pendidikan, pengalaman yang dimiliki, usia. Sementara faktor dari luar individu seperti yang berhubungan dengan jabatan, lingkungan kerja dan sebuah organisasi (Rasimin, 1987).

Menurut Umar (1998) metode penilaian kerja merupakan penilaian terhadap orientasi dari waktu yang telah berlalu, karena penilaian prestasi kerja dapat dinilai sesuai dengan hasil kerja yang telah dicapai selama ini. Selain itu, penilaian yang berorientasi terhadap masa depan yang memusatkan prestasi kerja pada waktu yang akan datang melalui potensi – potensi karyawan atau melalui penetapan terhadap sarana yang dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan.

Menurut Pangabean (2002) penilaian prestasi kerja memiliki tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja dari karyawan, sehingga dapat memberikan manfaat dalam pelaksanaan fungsi – fungsi operasional dari sumber daya manusia. Selain itu, prestasi kerja memiliki kegunaan lainnya, menurut Handoko (1995) prestasi kerja memiliki kegunaan diantaranya sebagai alat dalam memperbaiki kualitas kerja dari karyawan dan sebagai umpan balik dalam

pelaksanaan kerja yang memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat mengevaluasi setiap kegiatan – kegiatan dalam peningkatan prestasi kerja.

Suatu prestasi kerja yang kurang baik menunjukkan adanya kesalahan dalam analisis jabatan dalam rencana – rencana sumber daya manusia atau komponen – komponen sistem informasi manajemen personalia. Karena penilaian prestasi kerja dapat membantu bagian personalia untuk mendiagnosa setiap kesalahan – kesalahan yang menjadi tantangan eksternal dari perusahaan. Kadang – kadang prestasi kerja seorang karyawan sangat dipengaruhi faktor – faktor seperti lingkungan kerja, keluarga, kesehatan dan kondisi finansial bahkan adanya masalah – masalah pribadi yang dibawa kedalam penilaian prestasi kerja karyawan yang menjadi karyawan perusahaan yang ditandai dengan kemauan dalam mengerahkan semua sumber daya manusia.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2011), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
3. Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

2.3.3 Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2015) kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaikan Prestasi Kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.
2. Penyesuaian Kompensasi. Evaluasi prestasi kerja dapat membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan Penempatan. Promosi, transper dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu untuk di antisipasi. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan. Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan, demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karier. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpanan-penyimpanan Proses Staffing. Prestasi kerja yang baik dan jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidakakuratan Informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.
8. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
9. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan eksternal. Prestasi kerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial dan lainnya.

2.3.4 Tujuan Prestasi Kerja

Menurut Hisabuan (2015 : 89) penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat bagi perusahaan serta pegawai . Manfaat prestasi kerja adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
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 tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan si masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan kerja pegawai

10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personil dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.

2.3.5 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja. Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
2. Pengetahuan. Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
3. Penyesuaian pekerjaan. Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
4. Hubungan kerja. Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.

2. Kuantitas Kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
3. Jangka Waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
4. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat memaksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

| No | Nama, tahun | Judul | Variabel | Hasil |
|----|--------------------|--|--|---|
| 1 | Katsuro,dkk (2010) | Occupational Health and safety on worker Productivity : A. Case of Zimbabwe food industry | Keselamatan dan Kesehatan kerja produktivitas kerja Kinerja Karyawan | Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berhubungan negatif dengan produktivitas dan kinerja (prestasi kerja) Karyawan hal ini disebabkan oleh moral pekerja kontrak berkurang karena timbul ketidak pedulian dari manajemen |
| 2 | Akpan (2011) | Effektive Safety and Health Management Policy for improved performance of organization in afrika | Keselamatan dan kesehatan kerja prestasi kerja | Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa hampir semua negara afrika tidak ada badan pengawas terorganisir sehingga meningkatnya kecelakaan kerja. Namaun, hubungan korelasi positif antara kesehatan kerja dengan Profitabilitas Perusahaan |
| 3 | Chaerul (2013) | Pengaruh Penerapan Sitem Manajemen | Variabel Independen Sistem | Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel |

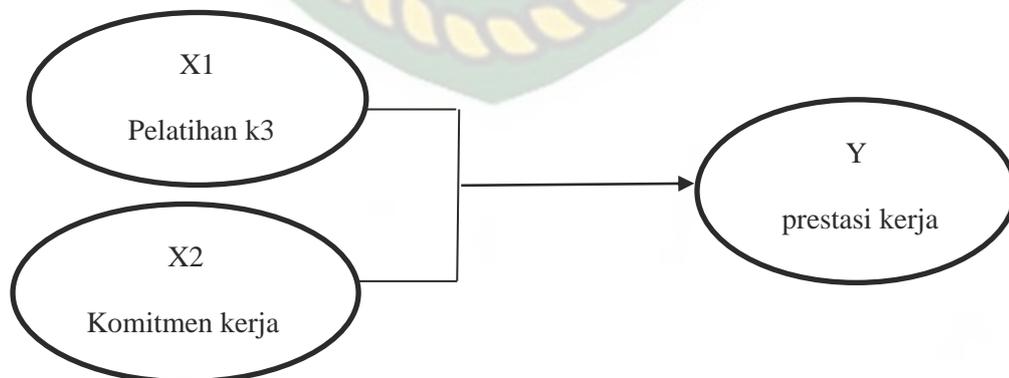
| No | Nama, tahun | Judul | Variabel | Hasil |
|----|---|--|--|---|
| | | Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Semen Tonas Pangkep | manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja variabel dependen prestasi kerja | penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap bahaya, dan pelatihan k3 mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Semen tonas pangkep |
| 4 | Ade maulana aminudin aprianty EP, Reni shinta dewi (2015) | Pengaruh keselamatan dan kesehatan keja dan kopensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (persero)marketing operation region IV | Terdapat variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kopensasi dan kinerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kopensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |

Sumber ; skripsi Muhammad fahmi anwar

2.5 Kerangka Penelitian

Berdasarkan konsep-Konsep dasar penelitian terdahulu maka dapat dibuat kerangka pemikiran dari peran gender dan latar belakang Pengaruh pelatihan k3 dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan disusun pada gambar berikut :

Badan Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara berupa pernyataan yang perlu dibuktikan kebenarannya (Sani dan Masyhuri, 2010 : 176). Namun dalam menentukan hipotesis diperlukan landasan yang kuat dan acuan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwasanya variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan K3 (X1) dan komitmen kerja (X2) sedangkan variabel dependennya adalah prestasi kerja (Y). Berdasarkan landasan teori, hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang mendasari penelitian ini, maka sebagai acuan untuk merumuskan hipotesis, sebagai berikut :

H₁ : Diduga pelatihan K3 berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal.

H₂ : Diduga komitmen kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal.

H₃ : Diduga pelatihan K3 dan komitmen kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Swadaya abdi manunggal di Jl. Tuanku Tambusai pekanbaru objek dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Swadaya abdi manunggal jl. Tuanku tambusai pekanbaru.

3.2 Operasional variabel penelitian

Tabel 3.1
Variabel penelitian

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|--|---|---|---------|
| Keselamatan Kerja Moenir (1983) | Lingkungan kerja Secara fisik | 1. Tata letak peralatan kerja 2. Perlindungan mesin 3. Penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan pertolongan dan perlindungan | Ordinal |
| | Lingkungan sosial psikologis | 1. Asuransi tenaga kerja 2. tunjangan kecelakaan kerja 3. Suasana kerja dan pekerja | Ordinal |
| Kesehatan Kerja Manulang (1990) | Lingkungan kerja secara medis | 1. Kebersihan lingkungan kerja 2. Suhu/Udara/ventilasi ditempat kerja | Ordinal |
| | Sarana kesehatan tenaga kerja | 1. penyediaan air bersih 2. sarana olahraga dan kesempatan rekreasi | Ordinal |
| | Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja | 1. Pemberian makanan yang bergizi 2. Pelayanan kesehatan tenaga kerja | Ordinal |
| Komitmen kerja karyawan (Mowday et al (1983)) | Karyawan terlibat dalam suatu pekerjaan | 1. kepercayaan 2. dukungan terhadap tujuan 3. kerja sama tim | Ordinal |
| Prestasi Kerja Nasution (200) | Kualitas kerja | 1. Ketepatan kerja 2. Keterampilan kerja 3. Ketelitian kerja | Ordinal |
| | Kuantitas Kerja | 1. Kecepatan Kerja 2. Ketepatan waktu | |

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|----------|----------------|---|---------|
| | Disiplin Kerja | 1.mengikuti instruksi atasan 2. Ketantan waktu kehadiran | Ordinal |
| | Kerjasama | 1.Aktif atau semangat dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal |
| | Inisiatif | 1.Kemampuan kerjasama 2. bantuan kepada karyawan lain | Ordinal |

Sumber : skripsi muhammad fahmi anwar

3.3 Populasi Dan Sample

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Swadaya Abdi Manunggal JL. Tuanku tambusai sebanyak 50 karyawan

b. Sample

Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Swadaya Abdi Manunggal Jl. Tuanku Tambusai Pekanbaru sebanyak 50 karyawan

3.4 Jenis-Jenis sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dua jenis, yaitu :

a. Data primer

Data primer yaitu data yan diperoleh langsung dari responden, yaitu karywan tetap PT. Swadaya Abdi Manunggal

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulius dengan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain

sejarah dan perkembangan perusahaan, absensi karyawan, jumlah karyawan dan lain sebagainya yang mendukung penelitian.

3.5. Teknik pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan :

1. Wawancara (interview), yaitu suatu metode pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara secara langsung dengan pihak yang berkaitan langsung dengan objek penelitian.
2. Observasi (observation), yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.
3. Angket (questionnaire), yaitu pengumpulan data yang dilakukan memalui daftar pernyataan yang disiapkan untuk tiap responden yang ada pada karyawan tetap PT. Swadaya abdi manunggal beralokasi JL. Tuanku tambusai pekanbaru

3.6 Teknik Analisis data

Dari data yang yang diperoleh atau dikumpulkan, penulis mengidentifikasi dan mengelompokan dengan metode analisis deskriptif yaitu dengan meneliti data-data yang ditemui dilapangan, lalu ditabulasi setelah itu dianalisis berdasarkan teori-teori yang diungkapkan pada landasan teori-teori yang diungkapkan pada landasan teori.

3.7 Uji Instrumen

Hasil penelitian yang berupa jawaban atau pemecah masalah penelitian dibuat berdasarkan proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, hasil kesimpulan tergantung pada kualitas data dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Untuk itu, dalam penelitian ini digunakan dua metode pengujian kualitas data sebagai berikut

a. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen Arikunto dalam Riduwan (2009 : 97) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kendala suatu alat ukur. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012 : 137).

Dari pengertian itu dapat disimpulkan bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Sebelum instrumen digunakan sebagai alat pengumpul data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang diambil secara acak. Adapun rumus yang digunakan adalah uji korelasi product moment, yang kemudian hasil hitung dibandingkan dengan taraf signifikan 5% jika didapatkan hitung maka butir instrumen dikatakan valid. Akan tetapi jika harga hitung maka dikatakan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid. Adapun perhitungan teknik analisa data tersebut, peneliti menggunakan bantuan instrumen dengan software SPSS V.17.00.

b. Uji Realibilitas

Menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen

tersebut sudah baik (Arikunto 2012 : 154) pada penelitian ini untuk mencari realibilitas instrumen menggunakan teknik Alpha dari Cronbach. jika harga r alpha & tabel maka dikatakan instrumen tersebut tidak reliable.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sujarweni (2012) Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan alat ukur SPSS. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh promosi dimedia sosial,citra merek terhadap keputusan pembelian. Analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

X₁ = Pelatihan K3

X₂ = Komitmen Kerja

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

d. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan suatu variabel bebas dalam menjelaskan variasi terhadap variabel terikatnya (Ghozali, 2016). Dimana nilai koefisien determinasi berada diantara nol sampai dengan satu. Dimana nilai koefisien determinasi yang mendekati satu menjelaskan variabel independent mampu memberikan informasi yang jelas

dalam memprediksi variabel dependennya. Namun jika nilai koefisien determinasi yang dihasilkan semakin kecil menjelaskan rendahnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2
Kriteria Untuk Memberikan Interpretasi
Terhadap Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 -0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat kuat |

(Sumber:Sugiyono:2016)

e. Uji Hipotesis

1. Uji T

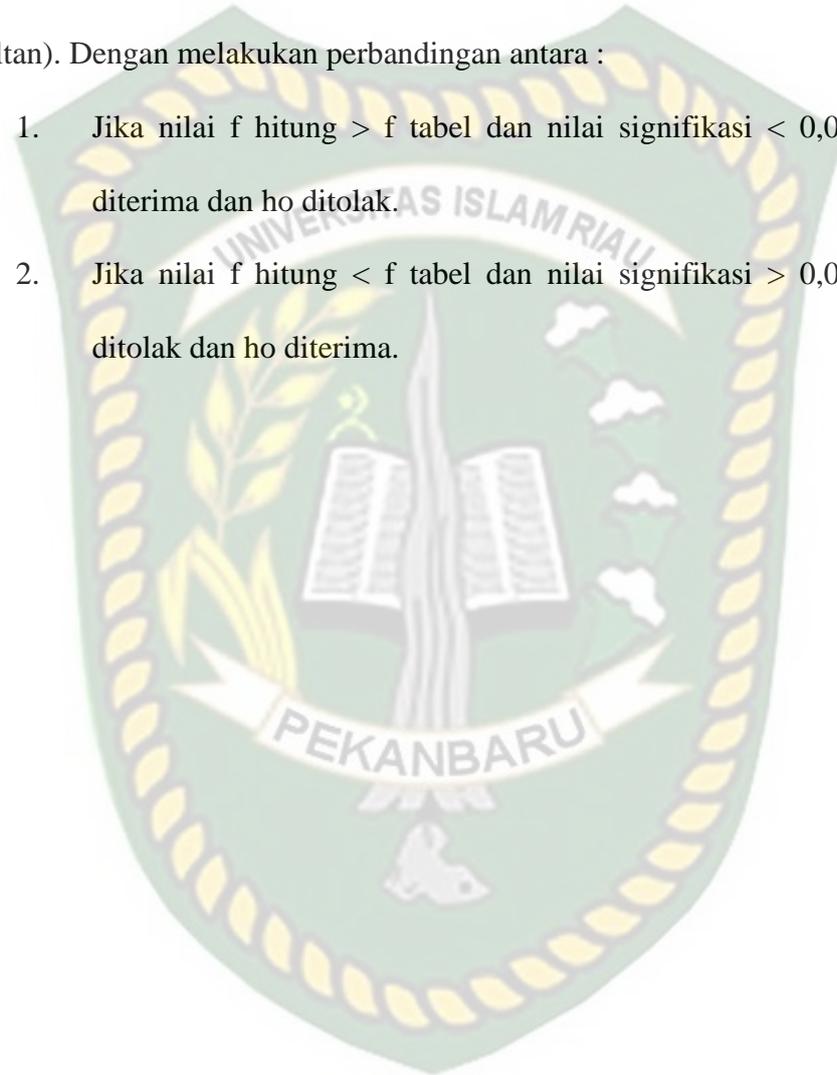
Uji t merupakan pengujian hipotesis secara parsial atau mandiri antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk pengujian hipotesis dapat dilihat berdasarkan penentuan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima (berarti ada pengaruh).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak (berarti tidak ada pengaruh).

2. Uji F

Menurut Ghozali (2016) uji f simultan menjelaskan adanya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara bersama – sama (simultan). Dengan melakukan perbandingan antara :

1. Jika nilai f hitung $>$ f tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika nilai f hitung $<$ f tabel dan nilai signifikansi $>$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Swadaya Abdi Manunggal

PT. Swadaya Abdi manunggal, dan perusahaan publik indonesia didirikan yang pada tahun 1998 dengan tujuan untuk menjadi mitra bisnis bagi perusahaan minyak dan gas bumi dalam lingkup penyediaan dan pemeliharaan instrumen listrik dan mekanik. Komitmen untuk bekerja sama dengan semua klien dan menyediakan layanan dan teknologi diperlukan untuk mencapai tujuan.

Dalam kurun waktu satu hampir dekade sejak didirikan PT. Swadaya abdi manunggal telah memperluas jangkauan bisnis dan mekukan berbagai proyek dalam cakupan yang luas dari layanan teknik dan kontruksi, layanan lingkungan dan pemasok umum.

Saat ini PT. Swadaya Abdi Mannggal mampu melakukan proyek-proyek yang rumit dan canggih, baik proyek pemerintahan atau swasta dengan harapan untuk berharap membantu klien dalam memenuhi kebutuhan klien apakah mereka besar atau kecil, sederhana atau canggih.

PT. Swadaya Abdi Manunggal berharap memiliki kesempatan untuk melayani klien dalam memenuhi kebutuhan dengan kombinasi komitmen PT. Swadaya Abdi Manunggal organisasi yang kuat, tenaga kerja terampil, teknologi dan kapasitas yang memadai.

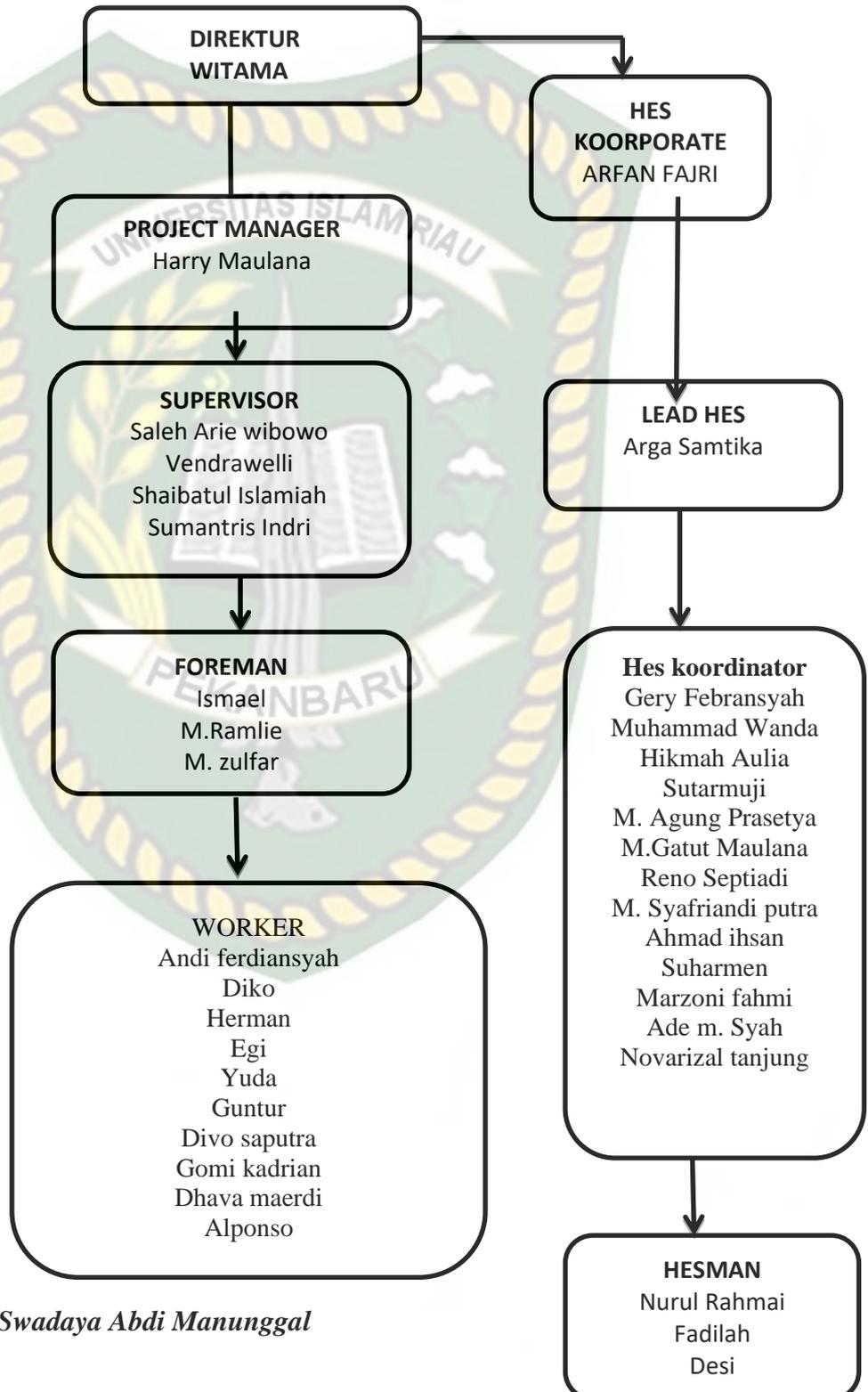
1.3. Visi Dan Misi

Visi dari PT. Swadaya Abdi Manunggal adalah “ menjadikan perusahaan Penyedia barang dan jasa yang terkemuka bagi industri migas di Indonesia yang mengutamakan kepuasan pelanggan” Misi dari PT. Swadaya Abdi Manunggal adalah sebagai berikut :

1. Mengutamakan mutu dan pelayanan untuk melebihi kepuasan pelanggan.
2. Menjadi mitra yang handal bagi industri migas.
3. Memberikan solusi bagi industri migas dengan teknologi dan sumber daya yang dimiliki.
4. Menciptakan lingkungan usaha yang sehat dalam industri migas.
5. Mengutamakan kelestarian lingkungan dalam melaksanakan kegiatannya.

4.2 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber : PT. Swadaya Abdi Manunggal

4.5

Uraian Aktivitas Perusahaan

Adapun uraian tugas dari masing-masing tingkatan dalam struktur organisasi PT. Swadaya Abdi Manunggal Adalah :

1. **Direktur**

- a. memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan atau institusi
- b. memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer) atau wakil direktur
- c. menyetujui anggaran tahunan perusahaan atau institusi
- d. menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan

2. **Project Manager**

- a. Melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan oleh direktur
- b. Menjaga nama baik PT. Swadaya Abdi Manunggal
- c. Menjalankan dan mengontrol jalannya project di PT. Swadaya Abdi Manunggal

3. **Hes Koorporate**

- a. Pemimpin departemen hes di PT.Swadaya Abdi Manunggal
- b. Mengontrol kinerja disemua project di PT. Swadaya Abdi Manunggal

4. **Lead hes**

- a.pemimpin hes koordinator yang ada di PT. Swadaya Abdi Manunggal
- b. Megontrol kerja hes koordinator yang ada di lapangan suatu project di PT. Swadaya Abdi Manunggal

5. **Hes Koordinator**

- a. Memastikan setiap karywan di lapangan suatu project sudah menggunakan atribut pelindung diri (APD) dengan baik dan sesuai peruntukanya

- b. Melengkapi dokumen kerja hes di lapangan suatu project di PT. Swadaya abdi manunggal

6. Hesmen

- a. Admin yang menyusun dokumen hes
- b. Memastikan dokumen hes lengkap

7. Supervisor

- a. Yang mengatur seluruh formen mengenai lokasi kerja
- b. Mencari lokasi kerja
- c. Yang mengatur dokumen lokasi kerja yang harus dikerjakan dilokasi tersebut

a. Worker

Pekerja yang menjalankan kerja di lapangan yang membersihkan tanah yang terkontaminasi dengan limbah minyaak bumi

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Responden Penelitian

Hasil penyebarab kuisioner terhaap 50 orang sampel dalam penelitian ini, kemudian dibahas mengenai karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, umur, lama bekerja dan Pendidikan sebagai berikut :

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki – Laki | 38 | 76% |
| 2 | Perempuan | 12 | 24% |
| Jumlah | | 50 | 100% |

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dimana dari 50 orang responden yaitu karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal, mayoritas berjenis kelamin laki – laki dengan jumlah 38 orang atau sebesar 76%. Sementara responden perempuan berjumlah 12 orang atau sebesar 24%.

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Umur

| No | Umur | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | <25 Tahun | 11 | 22% |
| 2 | 26 – 35 Tahun | 26 | 52% |
| 3 | 36 – 45 Tahun | 8 | 16% |
| 4 | >46 Tahun | 5 | 10% |
| Jumlah | | 50 | 100% |

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dimana dari 50 orang responden yaitu karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal, mayoritas karyawan berusia antara 26 – 35 tahun dengan jumlah 26 orang atau sebesar 52%.

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No | Lama Bekerja | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | <5 Tahun | 4 | 8% |
| 2 | 6 – 10 Tahun | 24 | 48% |
| 3 | 11 – 15 Tahun | 16 | 32% |
| 4 | >16 Tahun | 6 | 12% |
| Jumlah | | 50 | 100% |

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dimana dari 50 orang responden yaitu karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal, mayoritas karyawan memiliki masa kerja antara 6 – 10 Tahun berjumlah 24 orang atau sebesar 48%.

Tabel 5.4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No | Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | SMA | 28 | 56% |
| 2 | D3 | 8 | 16% |
| 3 | S1 | 14 | 28% |
| Jumlah | | 50 | 100% |

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dimana dari 50 orang responden yaitu karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal, mayoritas memiliki latar belakang Pendidikan SMA dengan berjumlah 28 orang atau sebesar 56%.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Berikut adalah hasil uji validitas yang digunakan dalam penelitian berdasarkan hasil olahan data penelitian :

Tabel 5.5
Uji Validitas

| No | Variabel Penelitian | Item | R Hitung | Tanda | R Tabel | Keterangan |
|----|-----------------------------------|------------------|----------|-------|---------|------------|
| 1 | Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) | X1 ₁ | 0.707 | > | 0,279 | Valid |
| 2 | | X1 ₂ | 0.474 | > | 0,279 | Valid |
| 3 | | X1 ₃ | 0.458 | > | 0,279 | Valid |
| 4 | | X1 ₄ | 0.307 | > | 0,279 | Valid |
| 5 | | X1 ₅ | 0.524 | > | 0,279 | Valid |
| 6 | | X1 ₆ | 0.531 | > | 0,279 | Valid |
| 7 | | X1 ₇ | 0.597 | > | 0,279 | Valid |
| 8 | | X1 ₈ | 0.713 | > | 0,279 | Valid |
| 9 | | X1 ₉ | 0.623 | > | 0,279 | Valid |
| 10 | | X1 ₁₀ | 0.629 | > | 0,279 | Valid |
| 11 | | X1 ₁₁ | 0.371 | > | 0,279 | Valid |
| 12 | | X1 ₁₂ | 0.489 | > | 0,279 | Valid |
| 13 | Komitmen Kerja | X2 ₁ | 0.851 | > | 0,279 | Valid |
| 14 | | X2 ₂ | 0.854 | > | 0,279 | Valid |
| 15 | | X2 ₃ | 0.818 | > | 0,279 | Valid |
| 16 | Prestasi Kerja | Y ₁ | 0.805 | > | 0,279 | Valid |
| 17 | | Y ₂ | 0.804 | > | 0,279 | Valid |
| 18 | | Y ₃ | 0.852 | > | 0,279 | Valid |
| 19 | | Y ₄ | 0.834 | > | 0,279 | Valid |
| 20 | | Y ₅ | 0.763 | > | 0,279 | Valid |
| 21 | | Y ₆ | 0.804 | > | 0,279 | Valid |
| 22 | | Y ₇ | 0.726 | > | 0,279 | Valid |
| 23 | | Y ₈ | 0.717 | > | 0,279 | Valid |
| 24 | | Y ₉ | 0.651 | > | 0,279 | Valid |
| 25 | | Y ₁₀ | 0.683 | > | 0,279 | Valid |

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari 0,279 maka dapat disimpulkan instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Penelitian

| No | Variabel | Alpha | Cut Off | Ket |
|----|-----------------------------------|-------|---------|----------|
| 1 | Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) | 0,854 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Komitmen Kerja | 0,920 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Prestasi Kerja | 0,941 | 0,60 | Reliabel |

Sumber Data Olahan 2021

Hasil uji reliabilitas menjelaskan, dimana nilai alpha yang dihasilkan pada masing – masing variabel lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa angket penelitian reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

5.3.1 Deskriptif Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berikut adalah hasil penelitian mengenai variabel keselamatan, kesehatan kerja (K3) dari hasil penyebaran kuisioner penelitian :

Tabel 5.7
Jawaban Responden Tentang Penataan Peralatan Sangat Mempengaruhi Pelaksanaan Pekerjaan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 16 | 80 | 32,0 |
| | Setuju | 4 | 22 | 88 | 44,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 9 | 27 | 18,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 3 | 6 | 6,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 201 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 16 orang (32%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 22 orang (44%) memilih alternatif jawaban setuju, 9 orang (18%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 3 orang (6%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 3 orang (6%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa penataan peralatan kerja

pada perusahaan sangat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan, dimana penataan yang kurang rapi dan berantakan dapat mempengaruhi penyelesaian pekerjaan karyawan.

Tabel 5.8
Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Peralatan Untuk Melindungi Diri Dari Mesin

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 2 | Sangat Setuju | 5 | 7 | 35 | 14,0 |
| | Setuju | 4 | 16 | 64 | 32,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 17 | 51 | 34,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 10 | 20 | 20,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 170 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 7 orang (14%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 16 orang (32%) memilih alternatif jawaban setuju, 17 orang (34%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 10 orang (20%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, perusahaan selalu mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan salah satunya dengan menyediakan peralatan yang dapat melindungi karyawan dalam bekerja.

Tabel 5.9
Jawaban Responden Tentang Perusahaan Menyediakan
Perlengkapan Dan Peralatan P3K

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 3 | Sangat Setuju | 5 | 6 | 30 | 12,0 |
| | Setuju | 4 | 17 | 68 | 34,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 19 | 57 | 38,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 7 | 14 | 14,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 2,0 |
| Total | | | 50 | 170 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 6 orang (12%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 17 orang (34%) memilih alternatif jawaban setuju, 19 orang (38%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 7 orang (14%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 1 orang (2%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa perusahaan selalu menyediakan peralatan K3, hal ini diharapkan dapat memberikan bantuan pertama kepada karyawan yang mengalami kecelakaan didalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 5.10
Jawaban Responden Tentang Karyawan Mendapat Jaminan Asuransi
Dari Perusahaan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 4 | Sangat Setuju | 5 | 9 | 45 | 18,0 |
| | Setuju | 4 | 17 | 68 | 34,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 14 | 42 | 28,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 10 | 20 | 20,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 175 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 9 orang (18%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 17 orang (34%) memilih alternatif

jawaban setuju, 14 orang (28%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 10 orang (20%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan semangat karyawan, perusahaan memberikan asuransi kerja kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja baik ringan, sedang maupun berat sesuai dengan prosedur yang diharapkan.

Tabel 5.11
Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Tunjangan
Kecelakaan Kerja Bagi Karyawan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 5 | Sangat Setuju | 5 | 16 | 80 | 32,0 |
| | Setuju | 4 | 22 | 88 | 44,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 11 | 33 | 22,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 2,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 203 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 16 orang (32%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 22 orang (44%) memilih alternatif jawaban setuju, 11 orang (22%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 1 orang (2%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa perusahaan memberikan tunjangan kecelakaan kerja bagi karyawan yang menderita kecelakaan pada saat bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Tabel 5.12
Jawaban Responden Tentang Perusahaan Menciptakan Suasana Kerja Yang Nyaman Dan Aman Bagi Karyawan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 6 | Sangat Setuju | 5 | 14 | 70 | 28,0 |
| | Setuju | 4 | 21 | 84 | 42,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 10 | 30 | 20,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 10,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 194 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 14 orang (28%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 21 orang (42%) memilih alternatif jawaban setuju, 10 orang (20%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 5 orang (10%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa, dalam meningkatkan prestasi karyawan dalam bekerja, perusahaan berusaha membangun suasana kerja yang nyaman untuk menumbuhkan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

Tabel 5.13
Jawaban Responden Tentang Perusahaan Selalu Menjaga Kebersihan Lingkungan Kerja Karyawan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 7 | Sangat Setuju | 5 | 16 | 80 | 32,0 |
| | Setuju | 4 | 21 | 84 | 42,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 12 | 36 | 24,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 2,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 202 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 16 orang (32%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 21 orang (42%) memilih alternatif

jawaban setuju, 12 orang (24%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 1 orang (2%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa, kebersihan lingkungan juga menjadi faktor dalam meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Tabel 5.14
Jawaban Responden Tentang Suhu Udara Sangat Mempengaruhi Pelaksanaan Pekerjaan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 8 | Sangat Setuju | 5 | 14 | 70 | 28,0 |
| | Setuju | 4 | 17 | 68 | 34,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 13 | 39 | 26,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 6 | 12 | 12,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 189 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 14 orang (28%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 17 orang (34%) memilih alternatif jawaban setuju, 13 orang (26%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 6 orang (12%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa, suhu udara dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, sehingga prestasi kerja yang diharapkan belum tercapai dengan maksimal.

Tabel 5.15
Jawaban Responden Tentang Perusahaan Selalu Menyediakan
Air Bersih Untuk Karyawan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 9 | Sangat Setuju | 5 | 12 | 60 | 24,0 |
| | Setuju | 4 | 22 | 88 | 44,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 12 | 36 | 24,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 8,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 192 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 12 orang (24%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 22 orang (44%) memilih alternatif jawaban setuju, 12 orang (24%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 4 orang (8%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa perusahaan selalu menyediakan air putih kepada karyawan dengan tujuan dapat menjaga kesehatan karyawan dalam bekerja.

Tabel 5.16
Jawaban Responden Tentang Perusahaan Menyediakan Sarana Olahraga
Dan Kesempatan Untuk Rekreasi

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 10 | Sangat Setuju | 5 | 34 | 170 | 68,0 |
| | Setuju | 4 | 10 | 40 | 20,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 5 | 15 | 10,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 2,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 227 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 34 orang (68%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 10 orang (20%) memilih alternatif jawaban setuju, 5 orang (10%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 1 orang

(2%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya fasilitas penunjang seperti sarana dan prasarana dalam meningkatkan prestasi kerja yang diharapkan.

Tabel 5.17
Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Makanan Yang Sehat Dan Bergizi Kepada Karyawan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 11 | Sangat Setuju | 5 | 10 | 50 | 20,0 |
| | Setuju | 4 | 14 | 56 | 28,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 17 | 51 | 34,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 9 | 18 | 18,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 175 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 10 orang (20%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 14 orang (28%) memilih alternatif jawaban setuju, 17 orang (34%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 9 orang (18%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa perusahaan selalu memperhatikan kondisi karyawannya, salah satunya dengan memberikan makanan-makanan yang sehat serta memiliki gizi yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan tubuh karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik.

Tabel 5.18
Jawaban Responden Tentang Perusahaan Menyediakan Pelayanan Kesehatan Untuk Menjaga Kondisi Karyawan Dalam Bekerja

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 12 | Sangat Setuju | 5 | 14 | 70 | 28,0 |
| | Setuju | 4 | 20 | 80 | 40,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 14 | 42 | 28,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 4,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 196 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 14 orang (28%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 20 orang (40%) memilih alternatif jawaban setuju, 14 orang (28%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 2 orang (4%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa perusahaan memberikan pelayanan kesehatan bagi para karyawannya dengan tujuan agar kondisi karyawan selalu baik terutama didalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai pelatihan keselamatan, kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut :

Tabel 5.19
Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)

| No | Item Pernyataan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) | Klasifikasi Jawaban | | | | | Jumlah |
|----|---|---------------------|----|----|----|-----|--------|
| | | SS | S | CS | TS | STS | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1 | X1 ₁ | 16 | 22 | 9 | 3 | 0 | 50 |
| 2 | X1 ₂ | 7 | 16 | 17 | 10 | 0 | 50 |
| 3 | X1 ₃ | 6 | 17 | 19 | 7 | 1 | 50 |
| 4 | X1 ₄ | 9 | 17 | 14 | 10 | 0 | 50 |
| 5 | X1 ₅ | 16 | 22 | 11 | 1 | 0 | 50 |
| 6 | X1 ₆ | 14 | 21 | 10 | 5 | 0 | 50 |
| 7 | X1 ₇ | 16 | 21 | 12 | 1 | 0 | 50 |
| 8 | X1 ₈ | 14 | 17 | 13 | 6 | 0 | 50 |

| No | Item Pernyataan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) | Klasifikasi Jawaban | | | | | Jumlah |
|-------------------|---|---------------------|------------|------------|------------|----------|-------------|
| | | SS 5 | S 4 | CS 3 | TS 2 | STS 1 | |
| 9 | X1 ₉ | 12 | 22 | 12 | 4 | 0 | 50 |
| 10 | X1 ₁₀ | 34 | 10 | 5 | 1 | 0 | 50 |
| 11 | X1 ₁₁ | 10 | 14 | 17 | 9 | 0 | 50 |
| 12 | X1 ₁₂ | 14 | 20 | 14 | 2 | 0 | 50 |
| Jumlah | | 168 | 219 | 153 | 59 | 1 | 600 |
| Total Skor | | 840 | 876 | 459 | 118 | 1 | 2294 |

Sumber Data Olahan 2021

Nilai Maksimal $\Rightarrow 5 \times 12 \times 50 = 3.000$

Nilai Minimal $\Rightarrow 1 \times 12 \times 50 = 600$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{3.000 - 600}{5} = 480$$

Untuk mengetahui tingkat keselamatan kesehatan kerja (K3), maka dapat ditentukan di bawah ini:

Sangat Setuju $= 2.520 - 3.000$

Setuju $= 2.040 - 2.520$

Cukup Setuju $= 1.560 - 2.040$

Tidak Setuju $= 1.080 - 1.560$

Sangat Tidak Setuju $= 600 - 1.080$

Total skor dari keselamatan, kesehatan kerja (K3) sebesar 2.294 dalam katagori setuju dengan rentang skor sebesar 2.040 – 2.520 dari hasil ini menjelaskan bahwa keselamatan, kesehatan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk selalu diperhatikan oleh perusahaan seperti adanya jaminan kesehatan dan keselamatan didalam bekerja, sehingga hal ini dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

5.3.2 Komitmen Kerja

Berikut adalah hasil tanggapan mengenai komitmen kerja berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian :

Tabel 5.20
Jawaban Responden Tentang Memiliki Tingkat Kepercayaan Yang Tinggi Dalam Menyelesaikan Setiap Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 26 | 130 | 52,0 |
| | Setuju | 4 | 11 | 44 | 22,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 10 | 30 | 20,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 3 | 6 | 6,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 210 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 26 orang (52%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 11 orang (22%) memilih alternatif jawaban setuju, 10 orang (20%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 3 orang (6%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa, dalam bekerja seorang karyawan harus selalu percaya dengan kemampuan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan

Tabel 5.21
Jawaban Responden Tentang Perusahaan Selalu Mendukung Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Agar Dapat Mencapai Tujuan Yang Diharapkan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 2 | Sangat Setuju | 5 | 25 | 125 | 50,0 |
| | Setuju | 4 | 11 | 44 | 22,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 10 | 30 | 20,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 8,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 207 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 25 orang (50%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 11 orang (22%) memilih alternatif jawaban setuju, 10 orang (20%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 4 orang (8%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa, perusahaan selalu memberikan dukungan kepada karyawan didalam bekerja seperti menyediakan dukungan fasilitas yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Tabel 5.22
Jawaban Responden Tentang Kerja Sama Tim Merupakan Kunci Utama
Dalam Meningkatkan Kinerja Yang Dihasilkan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 3 | Sangat Setuju | 5 | 24 | 120 | 48,0 |
| | Setuju | 4 | 15 | 60 | 30,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 9 | 27 | 18,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 4,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 211 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 24 orang (48%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 15 orang (30%) memilih alternatif jawaban setuju, 9 orang (18%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 2 orang (4%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa dalam bekerja, karyawan selalu membangun kerja sama yang tinggi didalam menyelesaikan setiap beban kerja yang dibebankan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat.

Berikut adalah hasil rekapitulasi tanggapan mengenai komitmen kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.23
Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Variabel Komitmen Kerja

| No | Item Pernyataan | Klasifikasi Jawaban | | | | | Jumlah |
|-------------------|-----------------|---------------------|------------|-----------|-----------|----------|------------|
| | | SS | S | CS | TS | STS | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1 | X2 ₁ | 26 | 11 | 10 | 3 | 0 | 50 |
| 2 | X2 ₂ | 25 | 11 | 10 | 4 | 0 | 50 |
| 3 | X2 ₃ | 24 | 15 | 9 | 2 | 0 | 50 |
| Jumlah | | 75 | 37 | 29 | 9 | 0 | 150 |
| Total Skor | | 375 | 148 | 87 | 18 | 0 | 628 |

Sumber Data Olahan 2021

Nilai Maksimal $\Rightarrow 5 \times 3 \times 50 = 750$

Nilai Minimal $\Rightarrow 1 \times 3 \times 50 = 150$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{750 - 150}{5} = 120$$

Untuk mengetahui tingkat komitmen kerja karyawan maka dapat ditentukan di bawah ini :

Sangat Setuju = 630 – 750

Setuju = 510 – 630

Cukup Setuju = 390 – 510

Tidak Setuju = 270 – 390

Sangat Tidak Setuju = 150 – 270

Total skor dari komitmen kerja sebesar 628 dalam katagori setuju dengan rentang skor sebesar 510 – 630, hasil ini menjelaskan komitmen kerja merupakan hal yang sangat penting dalam hal meningkatkan prestasi kerja, karena dengan

adanya komitmen kerja yang tinggi maka hal ini akan membentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

5.3.3 Prestasi Kerja

Berikut adalah hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai prestasi kerja karyawan berdasarkan penyebaran kuisioner penelitian :

Tabel 5.24
Jawaban Responden Tentang Selalu Dituntun Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Kerja Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 22 | 110 | 44,0 |
| | Setuju | 4 | 14 | 56 | 28,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 13 | 39 | 26,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 2,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 207 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 22 orang (44%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 14 orang (28%) memilih alternatif jawaban setuju, 13 orang (26%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 1 orang (2%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa perusahaan selalu menuntut karyawan untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Tabel 5.25
Jawaban Responden Tentang Keterampilan Kerja Yang Baik Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 2 | Sangat Setuju | 5 | 17 | 85 | 34,0 |
| | Setuju | 4 | 19 | 76 | 38,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 10 | 30 | 20,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 8,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 199 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 17 orang (34%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 19 orang (38%) memilih alternatif jawaban setuju, 10 orang (20%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 4 orang (8%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa dalam bekerja karyawan sudah memiliki keterampilan yang baik didalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan dibebankan oleh perusahaan dengan baik.

Tabel 5.26
Jawaban Responden Tentang Selalu Teliti Dalam Bekerja Untuk Menghindari Terjadinya Kesalahan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 3 | Sangat Setuju | 5 | 23 | 115 | 46,0 |
| | Setuju | 4 | 11 | 44 | 22,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 12 | 36 | 24,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 8,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 203 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 23 orang (46%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 11 orang (22%) memilih alternatif jawaban setuju, 12 orang (24%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 4 orang

(8%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa ketelitian dalam bekerja merupakan hal yang harus selalu diperhatikan karyawan, karena jika karyawan kurang teliti akan berdampak terhadap pencapaian kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu ketelitian juga akan mengurangi terjadinya kesalahan dalam bekerja.

Tabel 5.27
Jawaban Responden Tentang Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat Sesuai Standar Waktu Yang Ditetapkan

| No | Kategori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 4 | Sangat Setuju | 5 | 19 | 95 | 38,0 |
| | Setuju | 4 | 22 | 88 | 44,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 9 | 27 | 18,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 210 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 19 orang (38%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 22 orang (44%) memilih alternatif jawaban setuju, 9 orang (18%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan selalu berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan sehingga hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam bekerja.

Tabel 5.28
Jawaban Responden Tentang Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditetapkan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 5 | Sangat Setuju | 5 | 19 | 95 | 38,0 |
| | Setuju | 4 | 18 | 72 | 36,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 11 | 33 | 22,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 4,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 204 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 19 orang (38%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 18 orang (36%) memilih alternatif jawaban setuju, 11 orang (22%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 2 orang (4%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan selalu berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 5.29
Jawaban Responden Tentang Usaha Untuk Mengikuti Intruksi Dari Atasan Dalam Bekerja

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 6 | Sangat Setuju | 5 | 20 | 100 | 40,0 |
| | Setuju | 4 | 16 | 64 | 32,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 12 | 36 | 24,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 4,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 204 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 20 orang (40%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 16 orang (32%) memilih alternatif jawaban setuju, 12 orang (24%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 2 orang

(4%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa intruksi kerja merupakan hal yang harus selalu diperhatikan dengan baik oleh karyawan, hal ini agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja yang akan berdampak terhadap prestasi kerja yang dihasilkan.

Tabel 5.30
Jawaban Responden Tentang Taat Terhadap Jam Kerja
Yang Sudah Ditetapkan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 7 | Sangat Setuju | 5 | 19 | 95 | 38,0 |
| | Setuju | 4 | 21 | 84 | 42,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 6 | 18 | 12,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 8,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 205 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 19 orang (38%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 21 orang (42%) memilih alternatif jawaban setuju, 6 orang (12%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 4 orang (8%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa dalam bekerja karyawan selalu taat dengan waktu kerja yang ditetapkan, baik jam masuk dan pulang kantor serta jam istirahat.

Tabel 5.31
Jawaban Responden Tentang Aktif Dan Bersemangat Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 8 | Sangat Setuju | 5 | 20 | 100 | 40,0 |
| | Setuju | 4 | 19 | 76 | 38,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 9 | 27 | 18,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 4,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 207 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 20 orang (40%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 19 orang (38%) memilih alternatif jawaban setuju, 9 orang (18%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 2 orang (4%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan selalu berupaya dengan aktif dan bersemangat untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Tabel 5.32
Jawaban Responden Tentang Kemampun Untuk Bekerja Sama Dengan Baik

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 9 | Sangat Setuju | 5 | 24 | 120 | 48,0 |
| | Setuju | 4 | 11 | 44 | 22,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 10 | 30 | 20,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 10,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 204 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 24 orang (48%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 11 orang (22%) memilih alternatif jawaban setuju, 10 orang (20%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 5 orang

(10%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang (0%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa, dalam bekerja karyawan memiliki kemampuan untuk dapat bekerja sama dengan baik hal ini bertujuan agar setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat terselesaikan dengan maksimal.

Tabel 5.33
Jawaban Responden Tentang Membantu Rekan Kerja Yang Lain Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 10 | Sangat Setuju | 5 | 22 | 110 | 44,0 |
| | Setuju | 4 | 14 | 56 | 28,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 11 | 33 | 22,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 3 | 6 | 6,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 50 | 205 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden dimana 22 orang (44%) memilih alternatif jawaban sangat setuju, 14 orang (28%) memilih alternatif jawaban setuju, 11 orang (22%) memilih alternatif jawaban cukup setuju, 3 orang (6%) memilih alternatif jawaban tidak setuju dan 0 orang 0(%) memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa dalam bekerja, karyawan saling membantu satu dengan yang lain dalam hal menyelesaikan setiap pekerjaan sehingga penyelesaian sesuai dengan target dan waktu yang telah ditetapkan.

Berikut adalah hasil rekapitulasi tanggapan mengenai prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.34
Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Variabel Prestasi Kerja Karyawan

| No | Item Pernyataan Prestasi Kerja | Klasifikasi Jawaban | | | | | Jumlah |
|-------------------|-----------------------------------|---------------------|------------|------------|-----------|----------|-------------|
| | | SS | S | CS | TS | STS | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1 | Y ₁ | 22 | 14 | 13 | 1 | 0 | 50 |
| 2 | Y ₂ | 17 | 19 | 10 | 4 | 0 | 50 |
| 3 | Y ₃ | 23 | 11 | 12 | 4 | 0 | 50 |
| 4 | Y ₄ | 19 | 22 | 9 | 0 | 0 | 50 |
| 5 | Y ₅ | 19 | 18 | 11 | 2 | 0 | 50 |
| 6 | Y ₆ | 20 | 16 | 12 | 2 | 0 | 50 |
| 7 | Y ₇ | 19 | 21 | 6 | 4 | 0 | 50 |
| 8 | Y ₈ | 20 | 19 | 9 | 2 | 0 | 50 |
| 9 | Y ₉ | 24 | 11 | 10 | 5 | 0 | 50 |
| 10 | Y ₁₀ | 22 | 14 | 11 | 3 | 0 | 50 |
| Jumlah | | 205 | 165 | 103 | 27 | 0 | 500 |
| Total Skor | | 1025 | 660 | 309 | 54 | 0 | 2048 |

Sumber Data Olahan

Nilai Maksimal $\Rightarrow 5 \times 10 \times 50 = 2.500$

Nilai Minimal $\Rightarrow 1 \times 10 \times 50 = 500$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{2.500 - 500}{5} = 400$$

Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja, maka dapat ditentukan di bawah ini:

Sangat Setuju = 2.100 – 2.500

Setuju = 1.700 – 2.100

Cukup Setuju = 1.300 – 1.700

Tidak Setuju = 900 – 1.300

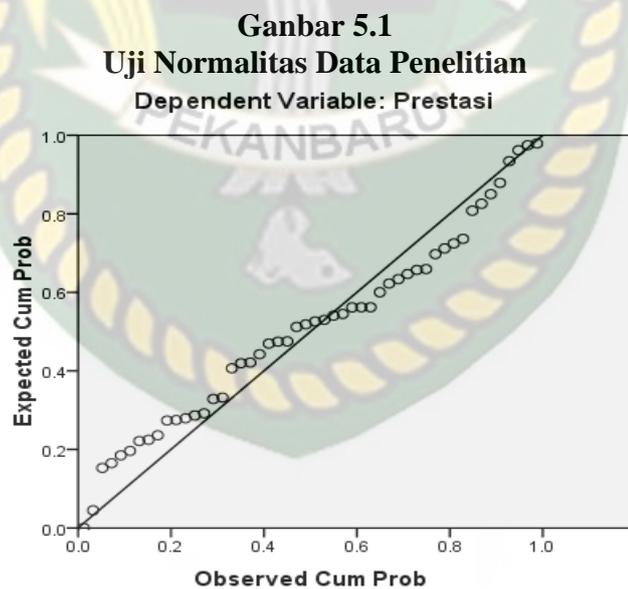
Sangat Tidak Setuju = 500 – 900

Total skor dari prestasi kerja besar 2.048 dalam katagori setuju dengan rentang skor sebesar 1.700 – 2.100, hasil ini menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hal yang dicapai oleh seseorang didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan sesuai standar yang ditetapkan. Selain itu, prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja karyawan dalam mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan.

5.4 Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas berdasarkan hasil olahan data yang digunakan dalam penelitian ini :



Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data, dimana plot menyebar mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

5.4.2 Uji Multikolinieritas

Berikut adalah hasil uji multikolinieritas berdasarkan hasil olahan data yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 5.35
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tol | VIF |
| 1 (Constant) | .253 | 3.969 | | .064 | .949 | | |
| K3 | .630 | .116 | .576 | 5.414 | .000 | .541 | 1.850 |
| Komitmen | .939 | .295 | .339 | 3.182 | .003 | .541 | 1.850 |

a. Dependent Variable: Prestasi

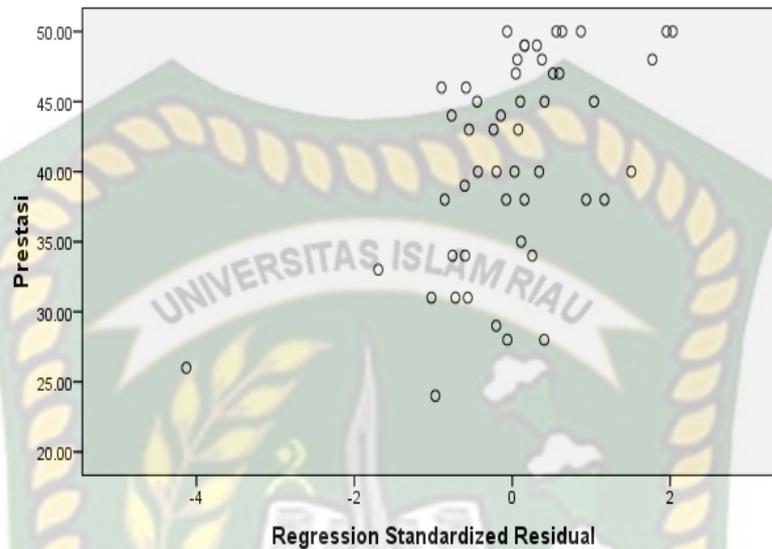
Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dimana nilai VIF pada masing – masing 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homokedastisitas. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertical menggambarkan nilai residual studentized. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan hasil olahan data yang digunakan dalam penelitian ini :

Gambar 5.2
Uji Heteroskedastisitas
 Dependent Variable: Prestasi



Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas, dimana data dalam penelitian ini menyebar secara acak maka di tarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5.5 Analisis Data Penelitian

Berikut adalah hasil data dalam penelitian ini terdiri dari regresi linier berganda, uji t parsial, uji f multan dan koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

5.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 5.36
Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tol | VIF |
| 1 (Constant) | .253 | 3.969 | | .064 | .949 | | |
| K3 | .630 | .116 | .576 | 5.414 | .000 | .541 | 1.850 |
| Komitmen | .939 | .295 | .339 | 3.182 | .003 | .541 | 1.850 |

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas tersebut dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,253 + 0,630X_1 + 0,939X_2 + e$$

1. Nilai konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 0,253. Menjelaskan jika pelatihan K3 dan komitmen kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka prestasi kerja karyawan pada PT. Swadya Abdi Manunggal tetap sebesar 0,253 poin. Hal ini menjelaskan kurangnya pelatihan dari kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan dan komitmen kerja yang tinggi maka tidak akan memberikan dampak dalam peningkatan prestasi kerja yang dihasilkan.
2. Nilai koefisien regresi 0,630 menyatakan bahwa jika pelatihan K3 mengalami peningkatan 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal akan mengalami peningkatan sebesar 0,630. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja yang perusahaan makahal ini tidak akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan yang dihasilkan.

3. Nilai koefisien regresi 0,939 menyatakan bahwa jika pelatihan komitmen kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal akan mengalami peningkatan sebesar 0,939. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya komitmen kerja yang tinggi maka akan memberikan dampak yang baik dalam peningkatan prestasi kerja yang dihasilkan.

5.5.2 Uji t Parsial

Berikut adalah hasil penelitian berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial dengan membanding nilai t hitung dan t tabel :

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 50 - 2 - 1 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 2,011$$

Tabel dibawah ini menjelaskan mengenai hasil pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian ini :

Tabel 5.37
Uji Hipotesis Parsial

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tol | VIF |
| 1 (Constant) | .253 | 3.969 | | .064 | .949 | | |
| K3 | .630 | .116 | .576 | 5.414 | .000 | .541 | 1.850 |
| Komitmen | .939 | .295 | .339 | 3.182 | .003 | .541 | 1.850 |

Sumber Data Olahan 2021

Hasil tabel diatas menjelaskan bahwa :

1. Hasil penelitian menjelaskan pelatihan K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal, dengan nilai t hitung (5,414) > t tabel (2,011) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Hasil penelitian menjelaskan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal, dengan nilai t hitung (3,182) > t tabel (2,011) dan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

5.5.3 Uji f Simultan

Uji simultan dalam penelitian ini dengan membandingkan nilai F hitung terhadap nilai F tabel adalah sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k - 1$$

$$F \text{ tabel} = Df1 = 3 - 1 : Df2 = 50 - 2 - 1$$

$$F \text{ tabel} = Df1 = 2 : Df2 = 47$$

$$F \text{ tabel} = 3,20$$

Tabel 5.38
Uji F Hitung
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1903.714 | 2 | 951.857 | 58.085 | .000 ^a |
| | Residual | 770.206 | 47 | 16.387 | | |
| | Total | 2673.920 | 49 | | | |

Sumber Data Olahan 2021

Dari tabel 5.14 diatas diketahui F hitung sebesar 58,085 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 3,20. Dengan demikian diketahui F hitung (58,085) > F tabel (3,20) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan pelatihan K3 dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal.

5.5.4 Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini :

Tabel 5.39
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .844 ^a | .712 | .700 | 4.04813 | 1.798 |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel 5.38 di atas dapat diketahui nilai Adjust R Square menjelaskan pelatihan K3 dan komitmen kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal sebesar 70% dan sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

5.6 Pembahasan

5.6.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal.

Hasil rekapitulasi tanggapan dimana total skor dari keselamatan, kesehatan kerja (K3) sebesar 2.294 dalam katagori setuju dengan rentang skor sebesar 2.040 – 2.520 dari hasil ini menjelaskan bahwa keselamatan, kesehatan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk selalu diperhatikan oleh perusahaan seperti adanya jaminan kesehatan dan keselamatan didalam bekerja, sehingga hal ini dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian menjelaskan pelatihan K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal, Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting didalam sebuah perusahaan, karena keselamatan dan kesehatan kerja harus selalu diperhatikan untuk menghindari dampak dari kecelakaan dalam bekerja yang dapat merugikan perusahaan dan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Chaerul (2013) yang menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Mondy (2008) menjelaskan bahwa keselamatan kerja merupakan perlindungan karyawan sangat penting untuk dilakukan, terutama dalam menghindari cedera yang disebabkan karena adanya kecelakaan yang terjadi dan berkaitan dengan pekerjaan. Sementara menurut Mathis dan Jakson (2007)

merupakan suatu kondisi yang menunjuk pada kondisi fisik dan mental karyawan serta stabilitas emosi yang dirasakan secara umum oleh karyawan.

Pada dasarnya keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu program yang harus ada di perusahaan. Karena pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan merupakan hal yang penting karena memiliki tujuan untuk menciptakan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja dengan melibatkan semua unsur yang ada didalam perusahaan seperti manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja.

5.6.2 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal.

Hasil rekapitulasi tanggapan dimana total skor dari komitmen kerja sebesar 628 dalam katagori setuju dengan rentang skor sebesar 510 – 630, hasil ini menjelaskan komitmen kerja merupakan hal yang sangat penting dalam hal meningkatkan prestasi kerja, karena dengan adanya komitmen kerja yang tinggi maka hal ini akan membentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian menjelaskan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal, Komitmen merupakan salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan dalam menjalankan suatu kerja tim, setiap orang yang bekerja disuatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai komitmen dalam bekerja, maka komitmen yang diharapkan oleh perusahaan pada setiap karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen, karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja secara optimal

sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakan sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Katsuro dkk (2010) yang menjelaskan bahwa prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya komitmen kerja yang tinggi dari karyawan didalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Komitmen karyawan menjadikan karyawan untuk tetap bergabung dan memajukan perusahaan atau lebih tertarik dengan perusahaan lain yang lebih menjanjikan, karena sangat pentingnya komitmen maka perusahaan menuliskan komitmen sebagai salah satu syarat memegang posisi atau jabatan pada iklan-iklan lowongan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen diharapkan akan lebih produktif sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga berkewajiban untuk megusahakan agar individu memiliki kesadaran turut dalam bertanggung jawab atas kelancaran, kemajuan, dan kelangsungan hidup perusahaan.

5.6.3 Pengaruh Pelatihan K3 Dan Komitmen Kerja Memiliki Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal.

Hasil rekapitulasi tanggapan dimana total skor dari prestasi kerja besar 2.048 dalam katagori setuju dengan rentang skor sebesar 1.700 – 2.100, hasil ini menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hal yang dicapai oleh seseorang didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan sesuai

standar yang ditetapkan. Selain itu, prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja karyawan dalam mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan.

Hasil hipotesis secara simultan menjelaskan pelatihan K3 dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal. Prestasi kerja merujuk pada hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mathis dan Jakson, 2007).

Penelitian ini dikuatkan dengan penelitian Akpan (2011) dan Chaerul (2013) yang menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan keselamatan dan kesehatan kerja serta komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Maka untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal diperlukan kepuasan dalam bekerja, terutama didalam memberikan keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja seperti adanya pelaksanaan program dari keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Selain program keselamatan dan kesehatan dalam bekerja, komitmen kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dimana kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian menjelaskan pelatihan K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal, dengan adanya pelatihan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang diberikan perusahaan diharapkan mampu menurunkan kecelakaan kerja yang dapat merugikan karyawan sehingga akan berdampak terhadap prestasi kerja yang dihasilkan.
2. Hasil penelitian menjelaskan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal, dengan adanya komitmen kerja yang tinggi dari karyawan dalam bekerja maka hal ini akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.
3. Secara simultan pelatihan K3 dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal. Dimana pelatihan K3 dan komitmen kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal sebesar 70% dan sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Disaran kepada manajemen PT. Swadaya Abdi Manunggal agar lebih meningkatkan program pelatihan K3 kepada karyawan, karena pelatihan K3 merupakan salah satu tindakan didalam menjaga keselamatan karaywan didalam bekerja.
2. Kepada pimpinan PT. Swadaya Abdi Manunggal dan karyawan untuk selalu berkomitmen didalam bekerja, terutama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.
3. Kepada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadoko. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi, PT Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung : Bumi Aksara.
- Mangkunegara (2011:44). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah (2014:156). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : Alfabet.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor : Penerbit IN MEDIA
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedamayanti (2013:164). *Sumber Daya Manusia dan pelatihan kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Pegawai Negeri sipil* , Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Tujuh. Refika Aditama
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. STIE YKPN.
- Sudarma, Agus. (2007). *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Prestasi Karyawan pada perusahaan industri kulit surya Magetan*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Wijayanto, Andi. (2012). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) APJ Semarang. Diunduh pada 1 maret 2020.

<https://www.sumberpengertian.id/pengertian-komitmen>



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau