



Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanchem Industrial Pertiwi Di Balaraja Kabupaten Tangerang

¹Abdillah Fathah , ²Sam Cay

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: ¹dilahfathah@gmail.com , ²dosen02207@unpam.ac.id

Abstract - This study aims to determine the effect of Job Training and Occupational Safety and Health (OSH) on Employee Performance at PT Sanchem Industrial Pertiwi in Balaraja, Tangerang Regency. The background of this research is based on the importance of improving the quality of human resources through job training and the implementation of occupational safety and health systems to support optimal employee performance. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The population in this study consisted of all employees of PT Sanchem Industrial Pertiwi totaling 57 people, using a saturated sampling technique in which the entire population was used as respondents. Data collection techniques were carried out through questionnaires, observation, and documentation studies. Data analysis methods included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, and F-tests with the assistance of SPSS software. The results showed that Job Training had a positive and significant effect on Employee Performance, as evidenced by the t-count value of 14.465 > t-table 2.004 and a significance value of < 0.05. Occupational Safety and Health (OSH) also had a positive and significant effect on Employee Performance with a t-count value of 15.916 > t-table 2.004 and a significance value of < 0.05. Simultaneously, Job Training and Occupational Safety and Health (OSH) had a positive and significant effect on Employee Performance with an F-count value of 128.443 > F-table 3.17 and a significance value of < 0.05.

Keywords: Job Training, Occupational Safety and Health (OSH), Employee Performance.

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sanchem Industrial Pertiwi di Balaraja, Kabupaten Tangerang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja serta penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja guna mendukung kinerja karyawan yang optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sanchem Industrial Pertiwi yang berjumlah 57 orang, dengan teknik sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 14,465 > t tabel 2,004 dan nilai signifikansi < 0,05. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 15,916 > t tabel 2,004 dan signifikansi < 0,05. Secara simultan, Pelatihan Kerja dan Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung sebesar 128,443 > F tabel 3,17 dan signifikansi < 0,05.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan pasar bebas saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat serta memiliki daya saing tinggi. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan aset penting

Naskah Masuk: 28 Februari 2026; Revisi: 28 Februari 2026; Diterima: 28 Februari 2026; Terbit: 28 Februari 2026.

yang berperan dalam menggerakkan seluruh aktivitas organisasi. Tanpa dukungan SDM yang berkualitas, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan motivasi kerja tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas serta efisiensi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berfokus pada pengembangan kualitas SDM melalui program pelatihan yang berkesinambungan serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Pelatihan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya pelatihan yang efektif, karyawan akan lebih memahami prosedur kerja, mampu mengoperasikan peralatan dengan benar, serta memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan sesuai dengan standar perusahaan. Selain itu, pelatihan kerja juga dapat meningkatkan motivasi, rasa tanggung jawab, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pelatihan yang tepat sasaran dapat menciptakan tenaga kerja yang profesional, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT Sanchem Industrial Pertiwi, diperoleh informasi bahwa pelaksanaan pelatihan kerja belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang belum mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan secara merata. Selain itu, frekuensi pelatihan yang dilaksanakan perusahaan masih terbatas dan materi pelatihan dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di lapangan. Kondisi tersebut menyebabkan peningkatan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan belum maksimal, sehingga berdampak pada kinerja yang dihasilkan

Selain pelatihan kerja, faktor lain yang tidak kalah penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah penerapan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari upaya perusahaan dalam menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan terbebas dari risiko kecelakaan. Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatannya dalam bekerja. Dengan penerapan K3 yang baik, perusahaan dapat meminimalkan risiko kecelakaan kerja, menjaga kesejahteraan karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa aman dalam bekerja akan lebih fokus, produktif, dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya, sehingga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 1. Data Kecelakaan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan PT Sanchem Industrial Pertiwi Tahun 2022 – 2024

| Tahun | Jumlah Kecelakaan kerja | Keterangan |
|---------------|--------------------------------|--|
| 2022 | 5 | 69% Tidak memenuhi aturan kerja, 31% tidak menggunakan (APD) |
| 2023 | 3 | 77% Tidak memenuhi aturan kerja, 23% tidak menggunakan (APD) |
| 2024 | 2 | 85% Tidak memenuhi aturan kerja, 15% tidak menggunakan (APD) |
| Jumlah | 10 | |

Sumber: Manajemen PT Sanchem Industrial Pertiwi

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa kejadian terjadinya kecelakaan kerja pada Pt Sanchem Industrial Pertiwi 2022- 2024. Pada tahun 2022 jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja sebanyak 5 kali tahun 2023 jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja sebanyak 3 kali dan tahun 2024 jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja sebanyak 2 kali dengan kondisi diatas harus mengevaluasi kembali terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Fasilitas yang diberikan, sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik, maupun perusahaan yang ternama jika setiap perusahaan dengan lingkungan kerja yang rendah beresiko pada tingkat kecelakaan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan maupun perusahaan tersebut. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas karyawannya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas, kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

KAJIAN TEORI

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berperan langsung terhadap peningkatan kemampuan dan kinerja karyawan di suatu organisasi. Dalam dunia kerja yang terus mengalami perubahan dan perkembangan teknologi, pelatihan menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Melalui pelatihan, karyawan dapat memperoleh, memperbarui, serta memperdalam pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan juga membantu perusahaan dalam mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten agar mampu menghadapi tantangan persaingan bisnis dan tuntutan pasar kerja yang dinamis.

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Tarwaka (2017), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan serangkaian upaya perlindungan yang ditujukan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Upaya tersebut dilakukan dengan mengidentifikasi potensi bahaya di lingkungan kerja, melakukan pengendalian risiko, menyediakan alat pelindung diri, serta menyusun prosedur kerja yang aman. Penerapan K3 tidak hanya bertujuan melindungi karyawan dari risiko cedera, tetapi juga menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Lebih lanjut, penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang baik mampu meningkatkan disiplin kerja, menurunkan tingkat absensi akibat kecelakaan, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman akan mendorong karyawan bekerja lebih fokus, teliti, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Selain itu, perusahaan juga dapat meminimalkan kerugian akibat kecelakaan kerja, kerusakan alat, maupun terganggunya proses produksi. Dengan demikian, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek penting yang harus menjadi perhatian utama perusahaan, karena selain melindungi tenaga kerja sebagai aset organisasi, juga berperan strategis dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan serta keberlangsungan operasional perusahaan secara keseluruhan..

Kinerja Karyawan

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan

pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Mathis dan Jackson dalam Masram (2020: 138) juga menyebutkan “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masingmasing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”. Menurut Kasmir (2020: 182) menyebutkan: “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Lalu menurut Rivai & Basri dalam Masram (2020: 138) menyatakan: “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

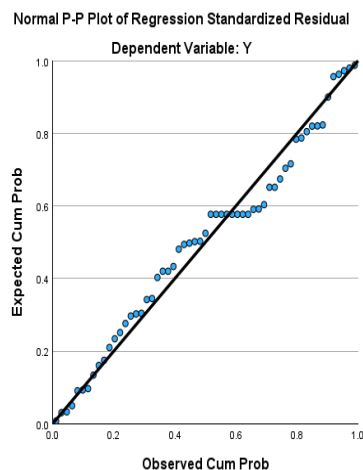
METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kualitas hubungan-hubungannya tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena. Metode merupakan cara untuk mengungkapkan kebenaran yang objektif. Kebenaran tersebut merupakan tujuan, sementara metode itu adalah cara. Penggunaan metode dimaksudkan agar kebenaran yang diungkapkan benar-benar berdasarkan bukti ilmiah yang kuat. Penelitian ini berdasarkan pada ilmu manajemen sumber daya manusia yang bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Metode penelitian deskriptif adalah salah satu metode yang banyak digunakan pada penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan suatu kejadian. Menurut Sugiyono (2020: 207) penelitian metode deskriptif adalah sebuah metode penelitian yang bertujuan untuk memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

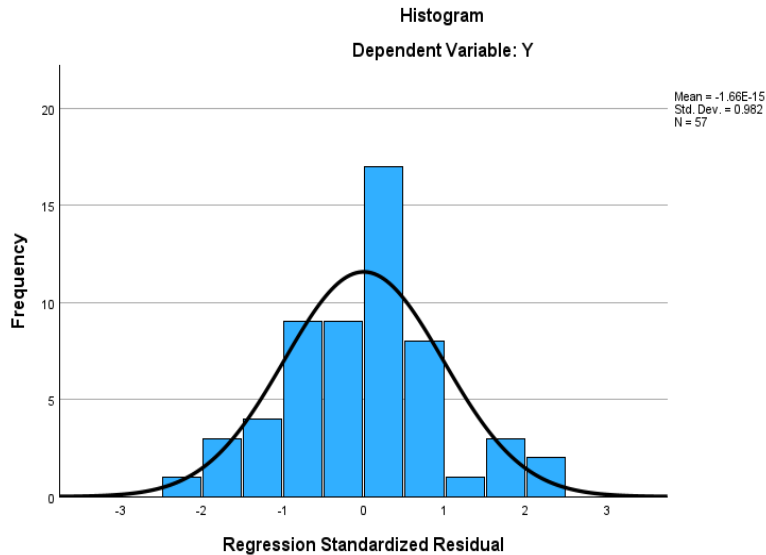
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot

- Titik-titik pada grafik normal probability plot terlihat mengikuti garis diagonal, menunjukkan bahwa data memiliki pola distribusi yang hampir normal.
- Histogram menampilkan bentuk menyerupai kurva lonceng (bell shape), yang mengindikasikan distribusi residual yang mendekati normal



Gambar 2. Histogram Hasil Uji Normalitas

Untuk memperoleh hasil yang lebih objektif dan menghindari bias interpretasi visual, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji ini dipilih karena metode statistiknya dianggap lebih netral dibandingkan pengamatan grafik. Kriteria yang digunakan adalah **nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05** sebagai indikasi distribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | | |
|--|-----------------|-------------------------|-------------------------|------|
| | | | Unstandardized Residual | |
| N | | | 57 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | | Mean | .0000000 | |
| | | Std. Deviation | 2.58891286 | |
| Most Extreme Differences | | Absolute | .096 | |
| | | Positive | .096 | |
| | | Negative | -.077 | |
| Test Statistic | | | .096 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | | .200 ^d | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d | Sig. (2-tailed) | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .194 |
| | | | Upper Bound | .215 |
| | | | | |
| a. Test distribution is Normal. | | | | |
| b. Calculated from data. | | | | |

c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

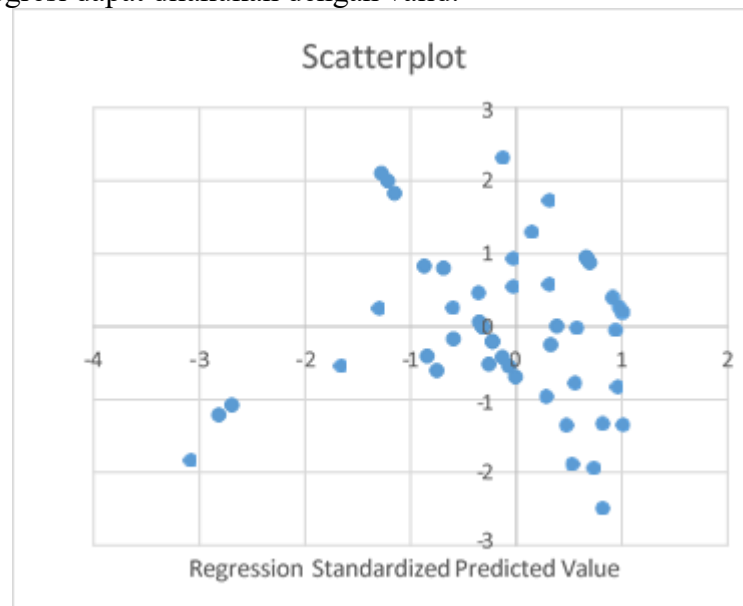
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian menggunakan uji *statistic non-parametrik kolmogorov-smirnov* diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0.05. maka dapat disebutkan bahwa data penelitian yang dilakukan berdistribusi normal

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|--------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 4.740 | 1.869 | | 2.516 | .015 | | |
| | Pelatihan Kerja | .181 | .150 | .247 | 1.207 | .233 | 0.77 | 13.004 |
| | K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) | .515 | .157 | .669 | 3.273 | .002 | .077 | 13.004 |

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model. Oleh karena itu, hubungan antar variabel bebas tidak saling mempengaruhi secara signifikan dan regresi dapat dilakukan dengan valid.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Hasil grafik menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti kipas, garis lurus, atau kurva. Hal ini menunjukkan

bahwa varians residual bersifat homogen dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Maka, model regresi dinyatakan telah memenuhi asumsi ini.

Tabel 4. Regresi Berganda Pelatihan Kerja dan (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.704 | 1.869 | | 2.516 | .015 |
| | Pelatihan Kerja | .181 | .150 | .247 | 1.207 | .233 |
| | (K3)Keselamat dan Kesehatan Kerja | .515 | .157 | .669 | 3.273 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- 1) Nilai Konstanta (4,704)
Nilai konstanta sebesar 4,704 menunjukkan bahwa apabila Pelatihan Kerja (X_1) dan K3 (X_2) dianggap konstan atau tidak berubah, maka nilai dasar Kinerja Karyawan adalah 4,704
- 2) Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan
Koefisien regresi Pelatihan Kerja adalah 0,181, artinya setiap peningkatan 1 poin pada Pelatihan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,181 poin, dengan asumsi variabel lain tetap. Namun, nilai signifikansi 0,233 > 0,05, sehingga secara statistik Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam model regresi berganda ini.
- 3) Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan
Koefisien regresi K3 adalah 0,515, artinya setiap peningkatan 1 poin pada K3 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,515 poin, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam model ini.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .909 ^a | .826 | .820 | 2.63642 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai korelasi (R) sebesar 0,909 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat, karena berada dalam kategori 0,800–1,000.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .909 ^a | .826 | .820 | 2.63642 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas , diperoleh nilai R Square sebesar 0,826. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 82,6% variasi dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Dengan kata lain, kedua variabel bebas tersebut memiliki kontribusi yang sangat besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan faktor eksternal lainnya.

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial) Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig | Collinearity Statistics | |
|---|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|--------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 4.704 | 1.869 | | 2.516 | .015 | | |
| | Pelatihan Kerja | .181 | .150 | .247 | 1.207 | .244 | .077 | 13.004 |
| | (K3)Keselamatan dan Kesehatan kerja | .515 | .157 | .5669 | 3.273 | .002 | .077 | 13.004 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | | | |

Berdasarkan Tabel diatas, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,273, lebih besar dari t_{tabel} 2,004 (df = 54, α = 0,05), serta nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Dengan demikian, H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sanchem Industrial Pertiwi.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1785.539 | 2 | 829.769 | 128.443 | <.001 ^b |
| | Residual | 375.338 | 54 | 6.951 | | |
| | Total | 2160.877 | 56 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) | | | | | | |

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 128,443 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,17, dengan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05. Dengan demikian, H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti bahwa Pelatihan Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanchem Industrial Pertiwi.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh model persamaan $Y = 6,794 + 0,652X_1$. Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 poin pada variabel Pelatihan Kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,652 poin, dengan asumsi bahwa nilai konstanta tidak berubah. Dengan kata lain, pelatihan kerja memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan performa karyawan.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung = 14,465, yang jauh lebih besar daripada t tabel = 2,004, serta nilai signifikansi $< 0,001$, berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Kondisi ini memperkuat kesimpulan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga Pelatihan Kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sanchem Industrial Pertiwi.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya, seperti Santoso (2018), Putri (2020), Fajri & Herik Dalmar (2020), Mawar Sari & Masrurroh (2018), Darmadi (2020), Arief Rahman (2021), serta Sunarno (2021), yang secara konsisten menunjukkan bahwa pelatihan kerja berperan penting dalam peningkatan keterampilan, efektivitas, dan produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan model persamaan $Y = 4,539 + 0,697X_2$. Persamaan ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 poin pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja ($K3/X_2$) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,697 poin, dengan asumsi nilai konstanta tetap. Hal ini mengimplikasikan bahwa kondisi K3 yang baik menjadi salah satu faktor dominan dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Hasil uji parsial memperlihatkan bahwa nilai t hitung = 15,916, lebih besar dari t tabel = 2,004, serta nilai signifikansi $< 0,001$, lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel K3 berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sanchem Industrial Pertiwi.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya seperti Amirudin dkk. (2020), Anthoni (2020), Firdaus (2019), Darmadi (2020), dan Arief Rahman (2021), yang menyatakan bahwa kondisi keselamatan dan kesehatan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi, kenyamanan, serta performa karyawan. Namun, beberapa penelitian seperti Sunarno (2021) juga menunjukkan bahwa pengaruh K3 dapat bersifat positif tetapi tidak selalu signifikan, tergantung pada karakteristik lingkungan kerja dan penerapan standar keselamatan di perusahaan.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan K3 Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh model persamaan $Y = 4,704 + 0,181X_1 + 0,515X_2$. Nilai koefisien korelasi ($R = 0,909$) menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel Pelatihan Kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,826$) mengindikasikan bahwa 82,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 17,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 128,443 lebih besar dari F tabel 3,17, dengan nilai signifikansi $< 0,001$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Artinya, Pelatihan Kerja dan K3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanchem Industrial Pertiwi.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian Amirudin (2020), Darmadi (2020), Arief Rahman (2021), serta Sunarno (2020), yang menyatakan bahwa kombinasi antara sistem pelatihan yang efektif dan penerapan K3 yang baik mampu meningkatkan produktivitas, keselamatan kerja, serta kinerja keseluruhan karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pelatihan Kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sanchem Industrial Pertiwi. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 14,465 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,004, serta nilai signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja secara nyata mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sanchem Industrial Pertiwi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 15,916 yang lebih besar dari t tabel 2,004, serta nilai signifikansi $< 0,001$. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan K3 yang baik berkontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Secara simultan, Pelatihan Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai F hitung sebesar 128,443 yang lebih besar dari F tabel 3,17, dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Dengan demikian, kedua variabel secara bersama-sama memiliki kontribusi yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Sanchem Industrial Pertiwi.

Saran

1. Bagi Perusahaan (Pelatihan Kerja)
Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Pelatihan Kerja (X_1), masih terdapat Indikator terendah pada variabel pelatihan kerja terdapat pada kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan dengan mean sebesar 3,89. Perusahaan disarankan menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan aktual di lapangan agar pelatihan lebih efektif dan mudah diterapkan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan telah dilaksanakan, efektivitas pelatihan tersebut belum sepenuhnya dirasakan secara optimal oleh seluruh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas program pelatihan melalui evaluasi pascapelatihan, pemberian pendampingan (coaching), serta penyesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan aktual pekerjaan agar hasil pelatihan dapat lebih berdampak pada peningkatan kinerja.
2. Bagi Perusahaan (Keselamatan dan Kesehatan Kerja/K3)
Hasil analisis pada variabel K3 (X_2) menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian, indikator dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan “Lingkungan kerja aman dan bebas dari potensi bahaya” dengan mean sebesar 3,79. Oleh karena itu perusahaan disarankan meningkatkan pengawasan lingkungan kerja, melakukan identifikasi potensi bahaya secara berkala, serta memperbaiki sistem pengendalian risiko guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman. Kondisi ini mengindikasikan perlunya peningkatan sosialisasi dan edukasi mengenai K3. Perusahaan disarankan untuk secara rutin melakukan pelatihan K3, simulasi keadaan

darurat, serta pengawasan terhadap penerapan standar keselamatan kerja agar tingkat keselamatan dan kenyamanan kerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

3. Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Kinerja Karyawan (Y), Indikator terendah pada variabel kinerja karyawan terdapat pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang lebih banyak tanpa mengurangi kualitas hasil kerja, dengan nilai mean sebesar 4,14. Meskipun nilai tersebut masih berada dalam kategori baik, namun dibandingkan dengan indikator kinerja lainnya nilai ini merupakan yang paling rendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan pengaturan beban kerja secara lebih proporsional, memberikan dukungan fasilitas dan sarana kerja yang memadai, serta meningkatkan koordinasi kerja agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah lebih banyak dengan tetap menjaga kualitas hasil kerja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan serta menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam, seperti wawancara atau observasi, agar hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2020). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik (Cetakan Kelimabelas)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bintoro & Daryanto. (2020). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Fahmi, Irham. (2020). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Cetakan 8*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Handoko, T. Hani. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan Melayu S.P (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksa.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Maholtra. Naresh K (2020) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey, Indonesia: PT. Indeks
- Mangkunegara. A.A. Prabu (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Muhammad Ryansyah (2024) *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang*
- Muhammad Yusuf Andi Baharuddin, Mya (2025) *Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan*

- Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan: Memoderasi Kedisiplinan Kerja. Other Thesis, Stiamak Barunawati Surabaya.
- Oktarina Zuleha, (2021) sumber: Jurnal Umum Fakultas EKonomi Universitas Palembang, Vol. 1 No. 1, 2021 Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Kontruksi Pada PT. Surya Nusa Silampari Palembang
- Putri EA, Rinaldo, J., Sunreni S. (2024) Analisis Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Elnusa Petrofin di Kota Padang
- Rahmiati,R.,Fikri, K.,Setianingsih,R., (2024) Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Divisi Jaringan Kontruksi
- Sadili, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Singodimedjo. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sopiah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: ANDI
- Styo Budi Utomo., Sonya Sonya (2025) Pengaruh Pelatihan Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Higina Sarana
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Cetakan ke24*, Bandung Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2020). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Susilo, Rhema Andriana (2022) Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Cibitung Medika. S2 Thesis, Universitas Mercu Buana - Menteng.
- Sutrisno, Edy, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2020). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-8*". Jakarta: Prenada Medis Group.
- Taryadi, Sulthon Saud (2024) Pengaruh Pelatihan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Indonesia Pekanbaru. S1 thesis, Universitas Lancang Kuning
- Veithzal, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi kedua*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, (2020). *Manajemen Kinerja*. (Edisi Ke-5) Yokyakarta: Rajawali Pers.