



Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Summarecon Mall Kelapa Gading

Dea Wahyuni

deaawahyuni@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Novita Wahyu Setyawati

novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Indah Rizki Maulia

indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *deaawahyuni@gmail.com*

Abstrak: *This study aims to determine the Effect of Job Training and Occupational Health and Safety (K3) on Employee Performance at Summarecon Mall Kelapa Gading. This study uses a quantitative research method. In the specified sample, the author uses the Slovin Formula and the sample used is 88 SMKG employee respondents whose work is related to K3. Testing was carried out using SPSS software version 26. The results of the research that has been carried out are that both partially and simultaneously job training and occupational health and safety have a positive and significant effect on employee performance*

Keywords: *Job Training, Occupational Health and Safety, and Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan Rumus Slovin dan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 88 responden karyawan SMKG yang pekerjaannya berkaitan dengan K3. Pengujian dilakukan dengan *software* SPSS versi 26. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan yaitu baik secara parsial maupun simultan pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja, dan Kinerja Karyawan*

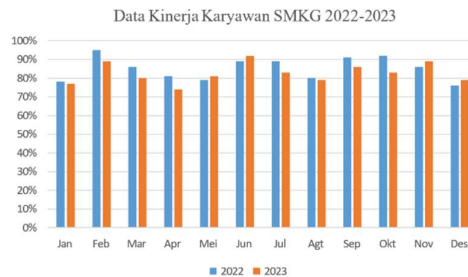
PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, setiap organisasi berkompetensi untuk meraih posisi unggul dalam perekonomian (Sulu et al., 2022). Untuk mencapai keberhasilan dikompetisi tersebut, perusahaan perlu melakukan pembinaan terhadap SDM yang dimilikinya. SDM yang memiliki keunggulan kompetitif, generatif, serta inovatif yang tinggi merupakan salah satu ciri SDM yang berkinerja baik (Widjaja et al., 2020).

Kinerja adalah hasil atau pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja yang baik akan mendukung keberhasilan perusahaan, karena kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan (Sudarnaya et al., 2022). Oleh karena itu, tiap perusahaan perlu memantau kinerja karyawan secara berkala berdasarkan kualitas kerja yang dihasilkan sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dan mampu bersaing dengan perusahaan lain diluar sana, tidak memandang perusahaan ternama ataupun perusahaan yang sedang berkembang sekaligus.

Summarecon Mall Kelapa Gading (SMKG) sebagai objek pada penelitian ini merupakan pusat perbelanjaan menengah atas yang dikembangkan oleh PT. Summarecon Agung Tbk yang

merupakan salah satu pengembang properti terkemuka di Indonesia. Perusahaan tersebut tentunya melalui beberapa proses dalam bidang pengembangan dan pengelolaan mulai dari properti hingga SDM yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Menjadi perusahaan ternama seperti sekarang, tidak menuntut kemungkinan sebuah perusahaan ternama mengalami ketidakstabilan pada kinerja karyawannya. Berikut data kinerja karyawan SMKG periode 2 tahun terakhir.



Gambar 1 Data Kinerja Karyawan

Sumber : Summarecon Mall Kelapa Gading, 2024

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa pada tahun 2022-2023 kinerja karyawan SMKG mengalami kondisi yang tidak stabil. Hal tersebut dikarenakan melonjaknya pengunjung SMKG dan banyaknya event-event yang diselenggarakan oleh pihak SMKG.

Kondisi ketidakstabilan pada kinerja karyawan tersebut diduga adanya faktor dari pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3), dimana masih kurangnya motivasi keikutsertaan karyawan dalam pelatihan kerja dan kurangnya penerapan K3 terlebih lagi saat proses pelaksanaan event-event besar misalnya pada event bazar di hari raya sampai event konser musik.

Permasalahan pelatihan kerja yang sering terjadi pada karyawan SMKG yaitu kebanyakan karyawan yang hadir dalam pelatihan hanya sekedar hadir tetapi ketika ditempat pelatihan tidak menyimak dan tidak memahami apa yang disampaikan selain itu juga dikarenakan kurangnya evaluasi dan tindak lanjut setelah pelatihan diberikan. Hal tersebut menjadi permasalahan yang diabaikan sedangkan pihak perusahaan sudah memberikan *basic* pelatihan kerja kepada karyawan seperti *New Employee Orientation*, *Team Training*, *Customer Service Training*, *Soft Skills Development*.

Permasalahan K3 di SMKG ini dikarenakan kurangnya kesadaran dan pengetahuan mengenai pentingnya K3, pengawasan K3 yang lemah oleh pihak berwenang menambah kompleksitas permasalahan ini, sering kali mengakibatkan ketidakpatuhan terhadap standar K3. Dari faktor tersebut berkontribusi pada tingginya angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Berikut merupakan data kecelakaan kerja yang terjadi pada periode 2 tahun terakhir :

Tabel 1 Data kecelakaan Kerja Karyawan SMKG

Data Kecelakaan Kerja													
Tahun	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Total
2022	6	0	4	7	8	3	2	7	1	4	1	8	51
2023	10	3	7	9	6	1	5	8	4	3	6	11	73

Sumber : Summarecon Mall Kelapa Gading, 2024

Berdasarkan tabel 1 mengenai data kecelakaan kerja didapati bahwa pada tahun 2022-2023 terjadi peningkatan angka kecelakaan kerja sampai 9 dari 12 bulan pada periode tersebut. Terlihat

bahwa bulan yang mengalami peningkatan kecelakaan kerja yang cukup tinggi yaitu pada bulan Januari, Maret, November dan Desember di tahun 2023. Hal itu dikarenakan pada bulan tersebut terjadi pelonjakan dalam segi pengunjung maupun aktivitas serta event yang diselenggarakan dalam pusat perbelanjaan di SMKG. Terjadinya kecelakaan kerja ini dikarenakan pihak perusahaan kurang memberikan pelatihan kerja kepada seluruh karyawan yang berkaitan dengan *safety* kerja.

KAJIAN TEORI

Pelatihan Kerja

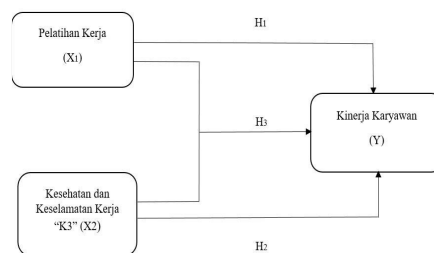
Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas paling umum dari para pimpinan yang mendukung adanya pelatihan, karena melalui pelatihan para pekerja akan menjadi lebih terampil dan lebih produktif (Sulu et al., 2022). Hal tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh (Sari et al., 2023) bahwa definisi dari pelatihan kerja adalah proses sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dapat mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Setiani et al., 2023) terdapat lima indikator dari pelatihan kerja yaitu : (1) Materi pelatihan ; (2) Metode pelatihan ; (3) Sikap dan keterampilan instruktur ; (4) Lama waktu pelatihan ; (5) Fasilitas pelatihan.

Kesehatan Keselamatan Kerja

Definisi masing-masing K3 disampaikan oleh (Saputra et al., 2023) bahwa kesehatan kerja adalah terjaminnya seluruh lingkungan pekerjaan yang menyebabkan sehatnya para pegawai baik sehat secara fisik maupun sehat secara psikologis, sedangkan keselamatan kerja adalah terhindarnya hal-hal yang menyebabkan terganggunya pegawai dari segi fisik dan mental pada saat melaksanakan pekerjaan. Dari masing-masing pengertian tersebut, maka disimpulkan bahwa (K3) yaitu usaha untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan. Menurut Mangkunegara (Anjani et al., 2023) terdapat lima indikator dari K3 yaitu : (1) Keadaan tempat lingkungan kerja ; (2) Pengaturan udara ; (3) Pengaturan penerangan ; (4) Pemakaian peralatan kerja ; (5) Kondisi fisik dan mental pekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai moral dan etika. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Namun, kinerja karyawan akan lebih baik jika adanya kesadaran diri dan kesungguhan dari masing-masing individu. Menurut (Fachrurazi et al., 2022) terdapat lima indikator dari kinerja karyawan yaitu : (1) Kuantitas dari hasil ; (2) Kualitas dari hasil ; (3) Ketepatan waktu dari hasil ; (4) Kehadiran atau absensi ; (5) Kemampuan bekerja sama.



Gambar 2 Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hubungan teoritis yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading.

H2 : Diduga Kesehatan Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading.

H3 : Diduga Pelatihan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain model kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan SMKG yang divisi pekerjaannya berhubungan dengan K3 yaitu sebanyak 112 karyawan. Sampel penelitian ini didapatkan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% didapatkan hasil sebesar 88 responden yang akan dijadikan sampel penelitian. Teknik yang digunakan untuk pengambilan data dengan melalui survei yaitu dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden dalam bentuk kuesioner. Kemudian data yang sudah terkumpul akan diolah menggunakan software SPSS 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji validitas diukur dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel yang dilihat pada output SPSS (Sujarweni et al., 2021). Suatu pernyataan dinyatakan sah atau valid jika nilai r hitung $>$ r tabel yang dimana r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,209 yang akan menjadi sebuah patokan untuk data dinyatakan valid atau sah..

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Korelasi Antara	Hasil
Pelatihan Kerja	Item 10	VALID
Kesehatan Keselamatan Kerja	Item 10	VALID
Kinerja Karyawan	Item 10	VALID

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa konsisten variabel jika dilakukan pengujian secara berulang dengan menerapkan metode Cronbach Alpha pada SPSS (Sujarweni et al., 2021). Uji reliabilitas memiliki kriteria penilaian yaitu jika nilai Jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Alat Ukur	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,909	RELIABEL
Kesehatan Keselamatan Kerja	0,910	RELIABEL
Kinerja Karyawan	0,892	RELIABEL

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

Dari tabel 3 menunjukkan nilai Cronbach's alpha pada ketiga variabel yaitu Pelatihan Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan hasil dimana kuesioner

dinyatakan reliabel karena sesuai dengan kriteria pengujian yaitu nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

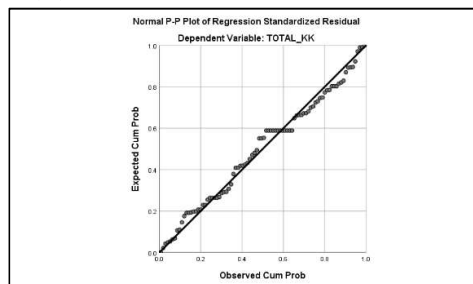
Menurut (Sujarweni, 2019) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel residu dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Kriterianya apabila Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal dan sebaliknya apabila Sig. < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30455633
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.066
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,200 yang artinya data sudah memenuhi kriteria pengujian normalitas karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05.



Gambar 3 Grafik P-Plot

Sumber : Data diolah 2024

Dari gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik yang merupakan data tersebar diagonal mengikuti normalitas yang artinya, data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel independennya dengan metode VIF & Tolerance dengan kriteria nilai VIF nya < 10 dan nilai Tolerancenya > 0,1 yang mana nilai tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Sujarweni et al., 2021).

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

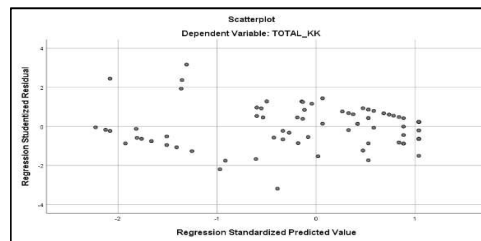
Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	TOTAL_PK	.543	1.840	Tidak Terjadi Multikolinearitas
	TOTAL_KKK	.543	1.840	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja sebagai variabel independen menunjukkan angka Tolerance > 0,1 yaitu 0,543 serta nilai VIF < 10 yaitu 1,840 yang artinya variabel pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja tidak terjadi multikolinearitas.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengukur apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidakseimbangan variance dari residual pada keseluruhan pengamatan (Sujarweni et al., 2021). Kriteria untuk pengujian ini jika model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik tersebar di atas dan bawah atau di sekitar angka 0.



Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

Dari gambar 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk suatu pola tertentu dan tersebar disekitar angka 0 yang artinya, data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan melalui perhitungan statistik (Sujarweni et al., 2021).

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.961	3.129		.000
	TOTAL_PK	.287	.089	.296	.002
	TOTAL_KKK	.443	.074	.548	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 12,961 + 0,287 X_1 + 0,443 X_2 + e$. Persamaan tersebut dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai a pada persamaan regresi linier diatas adalah 12,961 yang menunjukkan bahwa jika variabel-variabel pelatihan kerja (X1) dan kesehatan keselamatan kerja (X2) diasumsikan konstan maka variabel kinerja karyawan sebesar 12,961.
2. Nilai koefisien regresi dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,287 dan bertanda positif dengan demikian menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu nilai variabel pelatihan kerja dapat mempengaruhi kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,287.
3. Nilai koefisien regresi dari K3 terhadap kinerja karyawan adalah 0,443 dan bertanda positif dengan demikian menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada variabel kesehatan keselamatan kerja dapat mempengaruhi kenaikan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,443.

Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) dilakukan untuk mengukur apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel pelatihan kerja dan variabel kesehatan keselamatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan kriteria apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel 7 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.961	3.129		4.141	.000
	TOTAL_PK	.287	.089	.296	3.212	.002
	TOTAL_KKK	.443	.074	.548	5.952	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

Nilai t tabel ditentukan dengan rumus $t_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1)$, dimana a adalah alpha yaitu 0,05, n adalah responden, k adalah total variabel x. Maka $t_{tabel} = t(0,05/2 ; 88-2-1)$, sehingga t tabel yang digunakan adalah 1,988.

Dari hasil tabel 7 diatas dapat diketahui untuk variabel pelatihan kerja (X1) diperoleh t-hitung sebesar $3,212 > 1,988$ (t tabel) dengan sig. $0,002 < 0,05$. Dengan demikian bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial pelatihan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian hasil untuk variabel Kesehatan keselamatan kerja (X2) diperoleh t-hitung sebesar $5,952 > 1,988$ (t tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Kesehatan keselamatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Uji f dilakukan untuk menguji apakah secara simultan variabel pelatihan kerja dan variabel kesehatan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan kriteria jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 8 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	715.945	2	357.972	65.853	.000 ^b
	Residual	462.055	85	5.436		

Total	1178.000	87			
a. Dependent Variable: TOTAL_KK					
b. Predictors: (Constant), TOTAL_KKK, TOTAL_PK					

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

Nilai f tabel ditentukan dengan rumus $f_{\text{tabel}} = f(k; n-k)$, dimana k adalah total variabel x dan n adalah responden. Maka $f_{\text{tabel}} = f(2; 88-2)$ sehingga f tabel yang digunakan sebesar 3,10.

Berdasarkan tabel hasil uji f dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai f hitung menunjukkan angka 65,853 yang berarti $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu $65,853 > 3,10$ serta nilai signifikansi menunjukkan angka $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar (dalam bentuk presentase) pengaruh pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan (Sujarweni et al., 2021)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.599	2.332
a. Predictors: (Constant), TOTAL_KKK, TOTAL_PK				
b. Dependent Variable: TOTAL_KK				

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

Dari tabel 8 diatas, diketahui bahwasannya nilai R Square yaitu 0,608 maka dapat disimpulkan jika sebesar 60,8% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja, serta 39,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak di uji dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji t (dapat dilihat pada tabel 4.13) yang menunjukkan nilai t hitung 3,212 yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,212 > 1,988$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Kurniatama et al., 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji t (dapat dilihat pada tabel 4.13) yang menunjukkan nilai t hitung 5,952 yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $5,952 > 1,988$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Sari et al., 2023) yang menyatakan bahwa kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian simultan uji f dengan nilai f hitung 65,853 yang artinya $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu $65,853 > 3,10$ serta nilai signifikansi uji f menunjukkan angka 0,000 yang artinya H_0 diterima karena nilai tersebut $< 0,05$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa secara simultan

Pelatihan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Maulina et al., 2022) yang menyatakan bahwa secara simultan pelatihan kerja dan Kesehatan keselamatan kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan..

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading di atas, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading.
2. Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading.
3. Pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh secara bersama-sama serta terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto, M. R., Nururrohman, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 125–137.
- Anjani, N. S., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo. *Volatilitas Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(6), 384–394.
- Fachrurazi, F., Rezeki, F., & Dirhamsyah, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Engagement Dan Budaya Organisasi Pada PT TOA Bekasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(3), 247–254.
- Saputra, A., & Kusdianto, I. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 761–771
- Sari, C. Y., Sinambela, L. S. B., Utami, R., Ayustin, S., & Claresta, A. W. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 10(10), 3010–3018.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2021). *The Master Book of SPSS*.
- Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 560–568.
- Widjaja, R., & Supriyatna, E. (2020). Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(2), 63–68