

PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AEROFOOD CATERING SERVICE DIVISI LAUNDRY TANGERANG

Rahmi Hermawati, Mariza
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : dosen00817@unpam.ac.id atau rahmi_herma@yahoo.com

This study shall aim inestablishing the effect of work safety as well as the training on performance at PT Aerofood Catering Service Laundry Division, to specify the effect of training on the performance of employees of PT Aerofood Catering Service Laundry division, and to find out how much influence work safety and training shall impact on performance of employees of PT Aerofood Catering Service Laundry division collectively.

The population and sample of this study shall be 50 respondents who are employees of PT Aerofood Catering Service Laundry division. The variables in this study consist of Occupational Safety (X1) and Training (X2) as independent variables while Employee Performance (Y) as the dependent variable. The method of data collecting shall be using observation, questionnaires and interviews. Data analysis shall be using multiple linear regression, analysis of product moment coefficient test, Test coefficient of determination (kd), significance test both partially (t test) and simultaneously / together (test f).

In accordance with the results of the study, the variable Safety at PT Aerofood Catering Service Laundry division which shall be categorized as Good while Training variable at PT Aerofood Catering Service Laundry division shall be categorized as Good and Employee Performance variable at PT Aerofood Catering Service Laundry division shall be categorized as GOOD. There is a positive influence between Work Safety and Training on Employee Performance with a regression value of 5,029X1 and 2,107X2. The value of the correlation coefficient (r) shall be 0.997. This means that work safety and training variables have a very strong relationship to employee performance and the value of determination (Kd) of 0.998, It can be concluded that work safety (X1) and training (X2) on employee performance (Y) shall be 99.8% while the rest of 0, 4% shall be influenced by other factors. Obtained Work Safety (X1) t value or t table (5.629 > 1.677), this is also reinforced by a significance value of 0.000 < 0.05, it can be said to be significant. This means that Ho shall be rejected and H1 shall be accepted, which means, there is a positive and significant influence between training on employee performance. While the value of t count Training (X2) > t table or (25.666 > 1,677), this is also reinforced with a significance value of 0,000 < 0,05, so it can be said to be significant. This means that Ho is rejected and H1 is accepted, which means there is a positive and significant influence between training on employee performance. The value of F count > F table or (5886.67 > 2,800), this shall be also reinforced by a significance value of 0,000 < 0,05, so that it can be said to be significant. This means that Ho shall be rejected and Ha shall be training on performance.

Keywords: Work Safety, Training and Performance

I.PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu program yang diupayakan dalam rangka mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja di tempat kerja dinamakan Program Keselamatan dan Kesehatan Tujuannya untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin risiko terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja (*occupational disease*). Peningkatan kesadaran keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diharapkan berdampak pada penurunan angka kecelakaan kerja di perusahaan. Dalam upaya menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, maka perusahaan perlu melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Jika seorang karyawan mengalami kecelakaan yang disebabkan oleh rasa tidak aman dan nyaman dalam melakukan atau menjalankan pekerjaannya, maka tidak hanya merugikan pribadi pekerja itu sendiri tapi juga perusahaan tempat ia bekerja. Beberapa faktor dan kondisi yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, diantaranya adalah kurangnya perawatan terhadap alat-alat kerja, penggunaan peralatan kerja yang tidak sesuai dengan standar prosedur yang ada, dan peralatan kerja yang sudah tidak layak pakai. Untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja

sebaiknya perusahaan menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), misalkan mengerti dan memahami prosedur melakukan pekerjaan. Sadar bahwa disekitar mereka ada *hazard* atau bahaya yang mengintai.

Perhatian terhadap kesehatan pekerjaan pada mulanya lebih menekankan pada masalah keselamatan kerja yaitu kurangnya Alat Pelindung Diri (APD) atau *Personnel Protective Equipment* (PPE) dari pekerjaan dan juga kerugian atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan kerja. Kemudian seiring dengan perkembangan industri, perusahaan mulai memperhatikan kesehatan pekerja dalam arti luas yaitu terbebasnya pekerjaan dari kesakitan fisik maupun psikis. Besarnya potensi kecelakaan kerja tergantung dari jenis tata ruang dan lingkungan bangunan serta kualitas manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana. Kecelakaan kerja tersebut mengakibatkan banyak pekerja meninggal dan cacat, sehingga tidak bisa lagi melakukan pekerjaan. Dampak kondisi fisik yang menurun atau dan ketidakmampuan untuk bekerja, produktivitas pun akan berkurang dan kinerja karyawan menurun akibat terjadinya kecelakaan kerja. Hal ini tentunya dapat berakibat pada kematian, atau karyawan dapat mengalami cacat atau sakit untuk sementara atau selamanya

sehingga karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik. Dengan demikian tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Oleh sebab itu perlu sistem pemberian kompensasi yang tepat terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja, karena itu akan menumbuhkan rasa aman dan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Triton PB (2010 :18) pelatihan bertujuan untuk memperbaiki bagaimana karyawan dapat menguasai berbagai keterampilan dan tata cara pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pe-gawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian. Pelaksanaan Program pelatihan dan pengembangan di suatu organisasi bertujuan untuk menutupi kekurangan kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, dan juga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam pencapaian sasaran. Rendahnya kesadaran akan keselamatan kerja hendaknya karyawan di beri pelatihan agar kinerja karyawan sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Agar

pelaksanaan program pelatihan tidak sia-sia, maka sebaiknya perlu diidentifikasi mengenai kebutuhan, tujuan, sasaran, metode serta isi prinsip pelatihan atau pembelajaran yang akan diberikan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka PT. Aerofood ACS Unit Laundry (anak perusahaan dari PT. Aerofood ACS Indonesia), yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan laundry untuk maskapai penerbangan Garuda Indonesia dan Foreign Airlines, berupaya untuk selalu memperhatikan K3 bagi karyawannya. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Berikut data kelengkapan keselamatan kerja di perusahaan :

Tabel 1.1
Kondisi Penggunaan APD

No	Kelengkapan	Kondisi	Keterangan
1.	Masker	Adanya karyawan yang tidak/jarang menggunakannya	Bisa menyebabkan batuk dan sesak nafas
2.	Safety Shoes	Hampir seluruh karyawan tidak memakai safety shoes	Agar terhindar dari lantai licin karena bahan-bahan chemical
3.	Helm	Tidak pernah menaruhnya kembali ditempat semula	Agar terhindar dari barang-barang besi
4.	Sarung tangan	Bahan sarung tangan mudah sobek	Menyebabkan tangan mudah terluka
5.	Pakaian Pelindung	Kurangnya pakaian pelindung yang disediakan perusahaan	Melindungi dari uap panas.

Sumber : Data Observasi PT Aerofood Catering

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masih kurangnya kesadaran ten-

tang keselamatan kerja dan masih saja ada kecelakaan kerja yang seharusnya tingkat kecelakaan kerja adalah zero accident (tidak ada kecelakaan). Di dalam bekerja mereka masih belum menggunakan APD (Alat Pelindung Diri).

Tabel 1.2
Kondisi Penggunaan APD

No	Tahun	Akibat kecelakaan	Keterangan	Jumlah
1	2015	Terpeleset karena tergenangnya air	Tidak memakai sepatu safety	1 orang
2	2016	Luka goresan akibat kertas aluminium foil	Tidak memakai sarung tangan	2 orang
3	2017	Sesak nafas saat berada di dalam ruangan boiler	Tidak memakai masker	1 orang

Sumber : Data Observasi PT Aerofood Catering

Tabel di atas menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan akan APD sehingga menimbulkan kecelakaan kerja, Untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja di PT. Aerofood Catering Service divisi Laundry sudah melakukan pelatihan untuk keselamatan kerja yang dilakukan oleh HSE berikut data pelatihannya adalah:

Tabel 1.3
Data Pelatihan K3

Tahun	Materi Pelatihan	Jumlah karyawan	Karyawan ikut Serta	Karyawan tidak ikut Serta	Evaluasi
2015	Basic HSE	93	80	12	<ul style="list-style-type: none"> Mengetahui apa itu HSE Mengethui penyebab kecelekaan dan pencegahnya
2016	Pencegahan Bahaya Kebakaran	93	81	11	<ul style="list-style-type: none"> Mengetahui bahaya proteksi kebakaran Dapat menggunakan alat pencegah kebakaran
2017	Personal Hygiene	93	90	3	<ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan drajat kesehatan Memelihara kesehatan diri Pencegahan penyakit

Sumber : Data Observasi PT Aerofood Catering

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa pada tahun 2015, 206 dan 2017 target pelatihan untuk karyawan belum 100%,

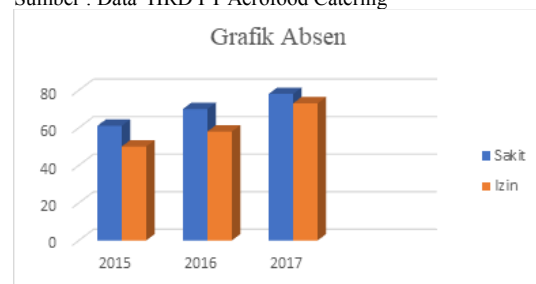
yang artinya tidak semua karyawan mengikuti pelatihan K3 dan Personal Hygiene.

Dari data sebelumnya masih banyak karyawan yang belum sadar akan pentingnya menggunakan alat pelindung diri (APD). Hal ini di karenakan masih ada karyawanyang belum mengikuti pelatihan tentang K3. Terjadinya kecelakaan kerja dan dapat mempengaruhi produksi perusahaan sehingga kinerja yang kurang optimal. Banyak karyawan yang tidak masuk bekerja dikarenakan sakit karena terkontaminasi dengan udara kotor atau zat-zat kimia.

Tabel 1.4
Data Kehadiran

Tahun	Keterangan Absen			
	Sakit	Presentase	Izin	Presentase
2015	37 Orang	61,70%	30 Orang	50%
2016	42 Orang	70%	35 Orang	58.3%
2017	47 Orang	78,30%	44 Orang	73,30%

Sumber : Data HRD PT Aerofood Catering



Gambar 1.1
Grafik Kehadiran

Dari data dan grafik diatas dapat kita lihat, tingkat tertinggi pada tahun 2017 tingkat absensi karyawan yang sakit sebanyak 78,3% atau setara 47 orang dan absensi izin sebanyak 73,3% atau setara

dengan 44 orang, jadi bisa dilihat tingkat absensi cenderung meningkat pada tahun 2017, karena tingkat absensi yang masih tinggi.

Melihat begitu esensialnya keselamatan dan kesehatan kerja dalam pelatihan kinerja suatu perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aerofood Catering Service Divisi Laundry Tangerang"

B. Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya perawatan terhadap perlengkapan kerja.
2. Ketidaksesuaian penggunaan peralatan kerja dengan prosedur.
3. Peralatan kerja yang sudah tidak layak pakai.
4. Rendahnya kesadaran tenaga kerja akan keselamatan kerja
5. Kurangnya pelatihan keselamatan kerja bagi karyawan
6. Kinerja yang kurang optimal

C. Pembatasan Masalah

Bertolak dari identifikasi masalah di atas maka pada penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Menurut Mangkunegara (2013), keselamatan kerja menunjukkan kondisi rasa aman atau selamat. terhindar dari

penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja.

2. Pelatihan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Gomes (2003:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.
3. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kinerja, target atau sasaran yang telah disepakatikan dan ditentukan sebelumnya. Menurut Robbins (2005) kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. $Kinerja = f (Ability \times Motivation \times Opportunity)$.
4. Objek penelitian ini adalah PT. Aerofood Catering Service beralamat di Jl. Iskandar Muda pergudangan bandara mas blok M1 Tangerang.
5. Penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2018 sampai Oktober 2018.

D. Perumusan Masalah

Pokok permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Catering Service Divisi Laundry Tangerang ?

2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Catering Service Divisi Laundry Tangerang ?
3. Seberapa besar pengaruh Keselamatan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Aerofood Catering Service Divisi Laundry Tangerang secara simultan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aerofood Catering Service Divisi Laundry Tangerang.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Aerofood Catering Service Divisi Laundry Tangerang.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Aerofood Catering Service Divisi Laundry Tangerang

2. Manfaat Penelitian

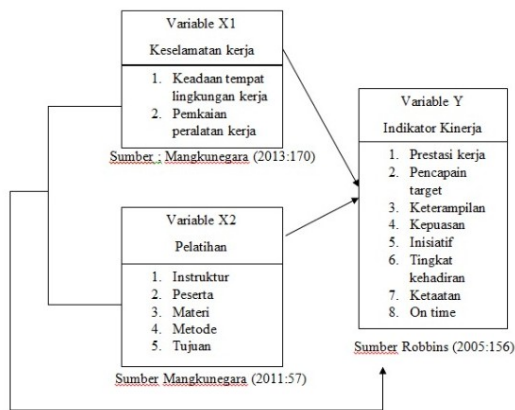
- a. Teoritis
 - 1) Bagi Peneliti
Memberikan pemahaman pentingnya dalam penggunaan APD bagi para pekerja bagian produksi di PT. Aerofood Catering Service divisi

Laundry sehingga tercapainya keselamatan kerja dalam kegiatan kerja di perusahaan tersebut.

- 2) Bagi Universitas
Memberikan gambaran kenyataan di lapangan serta memberikan wawasan bagi para pembaca dan rekan mahasiswa untuk mngembangkan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia, khususnya mengenai K3, Pelatihan dan Kinerja.
- b. Praktis
Bagi Perusahaan
Memberikan gambaran suatu keselarasan antara para pekerja bagian produksi dengan perusahaan untuk tercapainya tujuan yang diinginkan bersama dalam membuat bahan-bahan yang akan diproduksinya.

F. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti, sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Berikut ini penulis menyajikan kerangka berfikir yang menempuh cara berfikir rasional tentang keselamatan kerja dan pelatihan terhadap kinerja, melalui indikator-indikator sebagai berikut:



Gambar 1.2
Kerangka Berfikir

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang bersifat sementara terhadap permasalahan peneliti sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dari rumusan masalah di atas makahipotesis penelitiannya adalah:

- H_{a1} = Terdapat pengaruh yang positif antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Aerofood Catering Service divisi Laundry Tangerang.
- H_{a2} = Terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood Catering service divisi laundry
- H_{a3} = Terdapat pengaruh yang positif antara keselamatan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood Catering Service divisi Laundry Tangerang secara simultan.

II. LANDASAN TEORI

A. Manajemen

Drucker (2011:10) mengungkapkan bahwa manajemen adalah tentang manusia. Tugasnya adalah membuat orang mampu melakukan kinerja bersama, untuk membuat kekuatan mereka lebih efektif dan kelemahan mereka tidak relevan.

Menurut Terry yang dikutip dalam Hasibuan (2017:1) mengemukakan bahwa “manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggetakan, dan pengendalian untuk menentukan mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya.”

B. Manajemen SDM

Kesuksesan suatu organisasi dikarenakan peran sumber daya manusia yang optimal. Organisasi menyakini bahwa unsur manusia merupakan suatu keunggulan bersaing (*competitive advantage*). SDM merencanakan suatu strategi yang tepat dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan faktor utama yang paling vital bagi organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:244) Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari pola pikir dan fisik yang dimiliki seseorang. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimoti-

vasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

C. Keselamatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Megginson yang dikutip oleh Mangkunegara(2013:161) mengemukakan bawah keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan kerusakan, kerugian ditempat kerja.

Menurut Darsono dan Tjatjuk (2011:55) dalam melaksanakan pekerjaan karyawan harus dijaga keselamatannya agar kinerja mereka meningkat . menjaga keselamatan berarti menjaga jasmani maupun rohani dan menjaga agar tidak terjadi kecelakaan dalam bekerja. Karyawan yang sehat dan selamat dalam bekerja berdampak positif bagi perusahaan, kinerjameningkat, laba meningkat, perusaha dapat meluaskan usahanya, pemilik modal dapat memperoleh hasil yang tinggi dan meningkat kesejahteraan karyawan.

Menurut Al-Fajar dan Heru (2010:204) menyatakan bawah keselamatan kerja karyawan menunjukkan pada kondisi fisiologi fisik dan psikologi tenaga kerja yang diakibatkan dari lingkungan perusahaan. Apabila sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan yang efektif, maka

akan mengurangi cedera atau penyakit akibat kerja yang dialami karyawan.

Dari beberapa definisi para ahli diatas, penulis menyimpulkan bawah keselamatan kerja adalah suatu upaya menjaga keselamatan diri dalam bekerja untuk meminilkan resiko kecelakaan kerja.

2. Indikator Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan suatu kondisi yang aman atau terhindar dari penderitaan atau kerugian yang dialami di tempat kerja. Adapun indikator keselamatan kerja menurutMangkunegara (2013:170) adalah sebagai berikut :

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang di perhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja yang yang terlalu padat.
 - 3) Pembuangan limbah atau kotoran yang tidak pada tempatnya.
- b. Pemakain peralatan kerja
 - 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik pengaturan penerangan.

D. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Bernandian dan Russel dalam Gomes (2003:197), pelatihan adalah se-

tiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja terhadap pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

Pelatihan yang dirancang sebaiknya mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktunya bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para karyawan secara perorangan.

2. Indikator-Indikator Pelatihan

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan menurut Mangkunegara (2013:57) adalah:

a. Instruktur

Pendidikan lebih mengutamakan pada peningkatan kemampuan individu melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan. Penguasaan materi sangat penting untuk melakukakan proses pelatihan dengan baik sehingga penyampaian materi kepada para peserta pelatihan mudah dipahami.

b. Peserta

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi persyaratan untuk posisi yang *available*.

c. Materi

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga pro-

gram pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya. Materi

yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu

d. Metode

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan pelatihan yang disampaikan oleh instruktur.

e. Tujuan

Diselenggarakannya pelatihan, hasil yang diharapkan dapat meningkatkan keterampilan/*skill*, pengetahuan dan perilaku pesertanya.

E. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan pernyataan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Handoko (2014:135), “penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi menilai prestasi kerja karyawan”. Pada

saat melakukan penilaian kerja karyawan, seorang pemimpin harus mengetahui bagaimana hal yang perlu dijadikan bahan pemikiran dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kinerja karyawan.

2. Indikator Kinerja

Pada dasarnya indikator kerja digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Dalam hal ini penulis menemukan beberapa indikator untuk mengukur variable kinerja menurut Robbins (2005:156), diantaranya:

a. Prestasi Kerja

Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugasnya.

b. Pencapaian Target

Pencapaian target menjadi faktor penentuyang harus dievaluasi. Dengan hasil pencapaian target dapat diketahuikapasitas dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaanya.

c. Keterampilan

Meliputi sekumpulan yang bersifat teknis, antara pribadi atau berorientasi bisnis.

d. Kepuasan

Yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan.

e. Inisiatif

Yaitu semangat untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan baru dan dalam memperluas tanggung-jawab seseorang.

f. Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat disiplin karyawan. Semakin tinggi kehadirannya atau rendah kemangkiran, maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi yang berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

g. Ketaatan

Ketaatan yaitu kesadaran dan kesedian dalam hal penyelesaian kerja.

i. Ketepatan Waktu

Kuantitas hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan oleh manajer atau perusahaan.

G. Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan penelitian tidak terlepas dari kajian penelitian sebelumnya sebagai landasan dan acuan arah dari penelitian ini.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Aerofood Catering Service divis Laundry, Jl. Marsekal Surya Darma Blok M No. 1 Tangerang, Penelitian dilakukan Bulan

Juni-Oktober 2018. Jenis penelitian yang digunakan adalah kausalitas yakni tipe penelitian terkait dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel keselamatan kerja , pelatihan dan kinerja..

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:80). Populasi penelitian ini adalah 50 orang, sejumlah karyawan pada PT Aerofood Catering Service Divisi Laundry Tangerang.

2. Sampel

Peneliti menggunakan sampel jenuh dalam penelitian ini. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:124).

Dikarenakan hal tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan adalah 50 orang sama dengan total populasi.

C. Sumber Data

Keterangan atau informasi yang di dapat kebenaran dan kenyataannya, dapat dijadikan kajian analisis atau kesimpulan

dalam sebuah analisis atau kesimpulan dalam sebuah penelitian.

Agar peneliti mendapatkan data dan informasi yang akurat dan objektif, maka dilakukan teknik pengumpulan data, sebagai berikut:

1. Data Primer

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (sampel) yang memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono (2013:137).

Data primer yang penulis gunakan adalah kuesioner dengan skala likert yang didistribusikan kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data tidak langsung yang didapat melalui pihak ketiga. Peneliti dapat memperoleh data informasi yang mendukung penelitiannya melalui orang lain atau dokumen Sugiyono (2013:137). Adapun data sekunder yang penulis gunakan yaitu: studi pustaka, observasi, interview, dan dokumentasi.

D. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian harus dianalisis terlebih dahulu dengan uji validitas dan realibilitas untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan yang ada sudah memenuhi batas alfa (α). Data diolah dengan menggunakan SPSS 20, tahun 2016. Kemudian dilakukan uji

asumsi klasik dengan uji normalitas, homogenitas, autokorelasi, multikolinieritas, dan heterokedastisitas. Uji regresi linier sederhana dan berganda serta koefisien determinasi, koefisien korelasi uji t dan uji F (simultan).

Terakhir dilakukan pengujian hipotesis penelitian untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X1 (keselamatan kerja) dan X2 (pelatihan) terhadap Y (kinerja), melalui Uji Parsial T-test dan Uji Simultan F-test.

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Aerofood Catering Service berdiri pada tahun 1974. Dimana saat itu perusahaan memulai operasinya dibawah nama PT Aero Garuda Dairy Farm bekerjasama dengan Dairy Farm, sebuah perusahaan catering yang berbasis di HongKong setelah sempat berubah nama menjadi PT Angkasa Citra Sarana Serving, ditahun 1991 perusahaan beroperasi dengan bendera ACS (Aerowisata Catering Services). ACS kemudian melakukan diversifikasi dengan menyediakan layanan industrial catering ditahun 2002 dan perusahaan mulai merintis bisnis retail F&B ditahun 2008. Dengan beragam kesuksesan yang terus diraih, perusahaan semakin mengembangkan divisi-divisi baru ditahun 2009, yaitu

layanan manajemen Laundry dan Inflight Logistic memulai operasinya yang diberi nama Garuda Support.

B. PEMBAHASAN DAN HASIL

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia dan jabatan pekerjaan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden.

- a. Responden berdasarkan jenis kelamin
Dari 50 responden menunjukkan bahwa responden dengan berjenis kelamin laki-laki sejumlah 48 orang (96%), perempuan sejumlah 2 orang (4%).
- b. Responden berdasarkan usia
Dari 50 responden menunjukkan bahwa responden yang berusia 18-22 tahun sejumlah 1 orang (2%), usia 22-27 tahun sejumlah 33 orang (66%), usia 27-32 tahun sejumlah 8 orang (16%), dan usia ≥ 32 sejumlah 8 orang (16%).
- c. Responden berdasarkan lama bekerja
Dari 50 responden menunjukkan bahwa responden yang lama bekerja dari 3-6 bulan sejumlah 2 orang (4%), untuk 1-3 tahun sejumlah 18 orang (36%), untuk 3-5 tahun sejumlah 18 orang (36%), dan untuk ≥ 5 sebanyak 12 (24%).
- d. Responden berdasarkan pendidikan
Dari 50 responden menunjukkan bahwa pendidikan SD sejumlah 2 orang (4%), untuk SLTP sejumlah 5 orang (10%), untuk SLTA sejumlah 41 orang (82%), dan lainnya sejumlah 2 orang (4%).

2. Analisis Deskriptif

a. Distribusi Responden Keselamatan

Kerja (X₁)

Jawaban dari seluruh responden yang berjumlah 50 orang dengan 4 pertanyaan didapat 46 menjawab “ sangat setuju” dengan presentase 23%, 101 menjawab “setuju” dengan presentase 51%, 51 menjawab “ragu-ragu” dengan presentase 26%, 2 menjawab “tidak setuju” dengan presentase 1% dan tidak ada satupun yang menjawab “sangat tidak setuju”. Maka disimpulkan keselamatan kerja pada PT Aerofood Catering Service cukup baik

b. Distribusi Responden Pelatihan(X₂)

Berdasarkan jawaban dari seluruh responden yang berjumlah 50 orang dengan 10 pertanyaan didapat 115 menjawab “ sangat setuju” dengan presentase 23%, 252 menjawab “setuju” dengan presentase 50%, 127 menjawab “ragu-ragu” dengan presentase 25%, 6 orang menjawab “tidak setuju” dengan presentase 1% dan tidak ada responden yang menjawab “sangat tidak setuju”, Maka disimpulkan keselamatan kerja pada PT Aerofood Catering Service cukup baik

c. Distribusi Responden Kinerja (Y)

Berdasarkan jawaban dari seluruh responden yang berjumlah 50 orang dengan 21 pertanyaan didapat 237 menjawab “ sangat setuju” dengan presentase 23%, 533 menjawab “setuju” dengan presentase

51%, 269 menjawab “ragu-ragu” dengan presentase 26%, 11 orang menjawab “tidak setuju” dengan presentase 1% dan tidak ada satupun menjawab “sangat tidak setuju”, Maka disimpulkan keselamatan kerja pada PT Aerofood Catering Service cukup baik.

C. Teknik Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Selanjutnya dilakukan uji validitas untuk menguji indikator pada setiap butir pernyataan pada kuesioner. Dengan dilakukan pengujian ini, maka dapat diketahui keakurasiannya..

a. Uji Validitas Keselamatan Kerja (X1)

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja

Pernyataan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	keputusan
1	0,626	0,278	Valid
2	0,733	0,278	Valid
3	0,526	0,278	Valid
4	0,533	0,278	Valid

Sumber : Hasil data olah

Tabel 4.9 di atas menunjukkan, semua item pernyataan variabel pelatihan berada di atas angka 0,278 atau (r hitung > r tabel), maka semua item dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Pelatihan (X2)

Tabel 4.10

Uji Validitas Variabel Pelatihan

Pernyataan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	keputusan
1	0,551	0,278	Valid
2	0,706	0,278	Valid
3	0,528	0,278	Valid
4	0,518	0,278	Valid
5	0,551	0,278	Valid
6	0,706	0,278	Valid
7	0,528	0,278	Valid
8	0,518	0,278	Valid
9	0,394	0,278	Valid
10	0,542	0,278	Valid

Sumber : Hasil data olah

Data pada tabel 4.10 di atas, semua item pernyataan variabel pelatihan berada di atas angka 0,278 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka semua item dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (Y)

Pernyataan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	keputusan
1	0,632	0,237	Valid
2	0,735	0,237	Valid
3	0,524	0,237	Valid
4	0,52	0,237	Valid
5	0,632	0,237	Valid
6	0,735	0,237	Valid
7	0,524	0,237	Valid
8	0,52	0,237	Valid
9	0,632	0,237	Valid
10	0,735	0,237	Valid
11	0,524	0,237	Valid
12	0,52	0,237	Valid
13	0,632	0,237	Valid
14	0,735	0,237	Valid
15	0,524	0,237	Valid
16	0,52	0,237	Valid
17	0,632	0,237	Valid
18	0,735	0,237	Valid
19	0,524	0,237	Valid
20	0,52	0,237	Valid
21	0,632	0,237	Valid

Sumber : Hasil data olah

Data pada tabel 4.11 di atas, semua item pernyataan variabel pelatihan berada di atas angka 0,278 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka semua item dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji kehandalan suatu kuesioner, *reliable* atau tidak.

a. Uji Validitas Keselamatan Kerja (X₁)

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.412	4

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20

Data tabel 4.12 di atas, diketahui nilai *cronbach alpha* pada tabel sebesar 0,412. Jadi angka tersebut lebih besar dari angka 0,278 (r_{tabel}).

b. Uji Validitas Pelatihan (X₂)

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.747	10

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20

Dari data tabel 4.13 di atas, diketahui nilai *cronbach alpha* pada tabel sebesar 0,747. Jadi angka tersebut lebih besar dari angka 0,278 (r_{tabel}).

c. Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

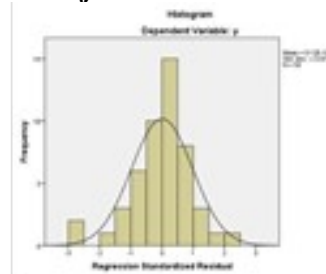
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	21

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20

Dari data tabel 4.14 di atas, diketahui nilai *cronbach alpha* pada tabel sebesar 0,901. Jadi angka tersebut lebih besar dari angka 0,278 (r_{tabel}).

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

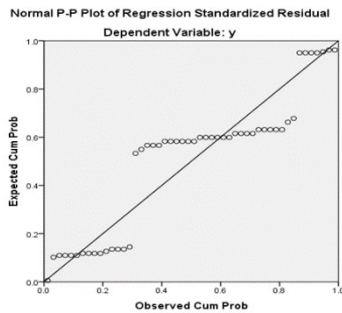


Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20

Grafik 4.6

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Histogram

Hasil pengolahan data maka diperoleh grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* untuk variabel dependen Kinerja Karyawan.



Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20
Grafik 4.7

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel independent dan dependent terlihat dari sebaran data mengikuti lurus dari arah kiri ke arah kanan yang artinya memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15

Hasil Uji Autokorelasi

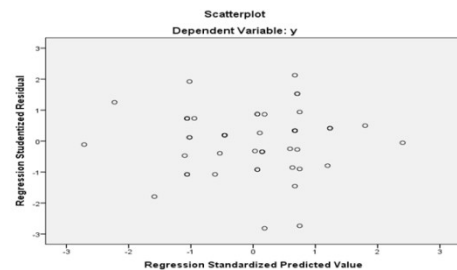
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.998 ^a	.996	.996	.567	2.172

a. Predictors: (Constant), x2, x1 Sumber: Data diolah 2018 spss20

b. Dependent Variable: y

tabel hasil perhitungan nilai Durbin Wat-son pada model adalah sebesar 2.172 dengan demikian bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi Autokorelasi.

c. Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20

Gambar diatas menunjukkan, adanya titik-titik pada grafik *scatter plot* yang artinya mempunyai pola penyebaran yang jelas. Titik-titik tersebut menyebar ke atas dan kebawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan jika data dalam penelitian ini tidak ada kesamaan dalam varian dari residual (heterokedastisitas).

d. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.16
Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.796	.801		2.242	.030		
	x1	4.282	.156	.849	27.492	.000	.089	11.265
	x2	.339	.067	.155	5.029	.000	.089	11.265

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20

Data tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variable Keselamatan Kerja (X₁) diperoleh sebesar 11,265 dan Pelatihan (X₂) diperoleh sebesar 11,265 dimana masing masing nilai tolerance variable bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10. Hasil uji ini menunjukan tidak ada

multikolinieritas, yang artinya model regresi tidak terjadi korelasi antar variable independen didalam persamaan itu sendiri.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.996	.996	.567

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20 Data table 4.8 menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,996 atau 99,6%, artinya dapat ditarik kesimpulan bahwa variable Keselamatan Kerja (X₁) dan Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja (Y) berpengaruh sangat kuat yaitu 99,6% sisanya 0,4% dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji t

1) X₁ terhadap Y

Tabel 4.19
Uji Korelasi X₁ terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.356	.906		3.703	.001
	x1	5.029	.057	.997	88.318	.000

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20 Perolehan hasil data diatas diketahui persamaan regresi, t hitung dan signifikan sebagai berikut:

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 3.356 + 5.029X_1$$

$$T \text{ hitung} = 88.318$$

$$\text{Nilai Signifikan} = 0.000$$

Berdasarkan temuan diatas maka dapat dikemukakan pengujian hipotesis ini adalah bahwa keselamatan kerja memiliki nilai thitung (88.318 > 1.667) maka dapat ditarik kesimpulan Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima. Dengan demikian, maka hipotesis ini telah menjawab rumusan masalah ke-1 yang menyatakan bahwa keselamatan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2) X₂ terhadap Y

Tabel 4.20
Uji Korelasi X₂ terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.333	3.260		-.102	.919
	x2	2.107	.082	.965	25.666	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20 Hasil olah data diatas diketahui persamaan regresi, t hitung dan signifikan sebagai berikut:

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 3.333 + 2.107X_2$$

$$T \text{ hitung} = 25.666$$

$$\text{Nilai Signifikan} = 0.000$$

Berdasarkan temuan diatas maka dapat dikemukakan pengujian hipotesis ini adalah bahwa pelatihan memiliki nilai thitung (25.666 > 1.667) maka dapat disimpulkan Ho₂ ditolak dan Ha₂ diterima. Dengan demikian, maka hipotesis ini telah menjawab rumusan

masalah ke-2 yang menyatakan bahwa pelatihan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Uji F

Tabel 4.21
Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.796	.801		2.242	.030	
	x1	4.282	.156	.849	27.492	.000	.089
	x2	.339	.067	.155	5.029	.000	.089

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20
Mengacu pada hasil olah data diatas, maka dapat disimpulkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,796 + 4,282X_1 + 0,339X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a (konstanta) = 1,796

b(koefisien regresi) = Variabel keselamatan kerja sebesar 4,282

Variabel pelatihan sebesar 0,339

Persamaan diatas memiliki arti penjelasan sebagai berikut:

- 1) Bahwa nilai konstanta sebesar 1,796 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variable keselamatan kerja dan pelatihan, PT Aerofood Catering Service divisi Laundry tetap memiliki kinerja sebesar 1,796
- 2) Keselamatan kerja terbukti pengaruh positif signifikan terhadap pelatihan yang ditunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar 4,282, nilai t

hitung sebesar 27,492 lebih besar dari 2.800 dan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05

3) Pelatihan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dalam hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,339, nilai t hitung sebesar 5.029 lebih besar dari 2.800 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.21
Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.786.564	2	1.893.282	5.886.727	.000 ^b
	Residual	15.116	47	.322		
	Total	3.801.680	49			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20
Dari table diatas diperoleh F hitung = 5886,727 > 2,800 atau (F hitung > F table) dan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil 0.05, maka dapat disimpulkan Ho₃ ditolak Ha₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Keselamatan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja.

V.KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan mengenai penelitian tentang “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja pada PT Aerofood Catering Service Divisi Laundry”, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis regresi linear sederhana menandakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung sejumlah 88.318, nilai signifikansi sejumlah 0.000, nilai koefisien regresi sejumlah 5.029 dan persamaan regresi $Y = 3.356 + 5.029X_1$.

Nilai R (korelasi) adalah 0,994 dan nilai R Square (determinasi) adalah 0,997, menunjukkan bahwa variable Y (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh X_1 (keselamatan kerja) sebesar 99,7% dan sisanya 0,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

2. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung sebesar 25.666, nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai koefisien regresi sebesar 2.107 dan persamaan regresi linear $Y = 3.333 + 2.107X_2$

Nilai R (korelasi) adalah 0,962 dan nilai R Square (determinasi) 0,935, menandakan bahwa variable Y (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh X_2 (pelatihan) sejumlah 96,5% dan sisanya 3,4%, pengaruh dari penyebab (faktor) lain yang tidak diteliti.

3. Hasil uji regresi linear berganda megindikasikan bahwa keselamatan kerja dan pelatihan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai F hitung 27.492, nilai signi-

fikasi 0.000, nilai koefisien determinasi sejumlah 0.996 dan persamaan regresi linear $Y = 1,796 + 4,282X_1 + 0,339X_2$.

B. Saran

Dengan kesimpulan pembahasan yang diuraikan di atas, maka disampaikan saran-saran dari penelitian adalah :

1. Untuk lebih baik lagi perusahaan meningkatkan kualitas materi tentang keselamatan kerja dan pelatihan sehingga sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan para karyawan dapat merasakan manfaat keselamatan kerja dan pelatihan tersebut untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini tercermin dari jawaban responden yang masih belum optimal. Dari 2% jawaban responden menyatakan perusahaan harus menyediakan peralatan yang memadai dan bias dapat merasakan manfaat Keselamatan Kerja dan Pelatihan dalam meningkatkan kinerja.
2. Agar kedepannya lebih baik lagi, karyawan perlu meningkatkan rasa tanggung jawab, ketelitian dan kecepatan serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan cara memberikan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Dari 2% jawaban responden diketahui bahwa penyampaian materi pelatihan harus lebih detail agar karyawan dapat memahami tujuan dari pelatihan tersebut.

3. Pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 99,6%, sisanya 0,4% di pengaruhi oleh (penyebab) faktor lain, menunjukkan bahwa kondisi variabel independen harus ditingkatkan secara signifikan, Dengan demikian disarankan kepada peneliti selanjutnya agar melakukan *research* yang terkait, dengan cara memperbaiki indikator yang masih kurang tepat atau dengan menambah sub indikator pernyataan, menambah jumlah responden penelitian atau bisa juga dengan menambah jumlah variabel bebas yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Darsono Dan Tjatjuk, Siswandoko, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, Nusantara Consulting, Jakarta
- Drucker, Peter F. (2008), Pengantar Manajemen. Jakarta Pustaka Binaman Pressindo, Effendi.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Fitri, Yunita S. (2010). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. (2014). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Semarak*, 2(2).
- L. Mathis, R. H. (2011). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Salemba Empat.
- L. Mathis, R. H. (2011). Evaluasi Kinerja SDM. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Robbins SP, dan Judge (2005). Perilaku Organisasi ed 12. Jakarta: Salemba.
- Samsudin, H, Sadeli. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

- Sarinah dan Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Siagian. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenana Media Group.
- Triton. PB. (2010). Manajemen Strategis : Terapan Perusahaan dan Bisnis. Yogyakarta : Tugu Publisher .
- terhadap Kinerja Karyawan pada C. Jati Jaya Meubel Amurang.4(1). Jurnal EMBA
- Effendi. S. 2014. Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kompetensi serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan.9(17). Jurnal Manajemen dan Bisnis Aliansi
- Purnantara, I.M.H., and Darma, G.S. 2015. Comptency, Organizational Health, Job Career, Job Performance and Employees Turnover. 12(2): h: 90-124. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). ANALISIS KEPUASAN JAMA'AH PADA KINERJA DEWAN KEMAKMURAN MASJID AL-HIDAYAH PERIODE TAHUN 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Sumber Jurnal:**
- Artawijaya, I.G.P.A., and Darma, G.S. 2015. Evaluation The Effectivity of Performance Management Online System to Improving The Employees Performance.12 (2): h:73-89. Jurnal Manajemen dan Bisnis
- Dwihatmojo. 2016. Rekrutmen, Pelatihan, dan Pembagian Kerja engaruhnya