

PENGARUH PELATIHAN, K3(KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA) , DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT PT.LANGKAT NUSANTARA KEPONG TANJUNG KELILING POM(PALM OIL MILL)

Rio Ananta Tarigan¹, Lokot Muda Harahap²

Universitas Negeri Medan

Email: rioananta074@gmail.com¹, lokotmuda14@gmail.com²

Abstrak – Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel pelatihan, K3 (Kesehatan dan Keselamatan kerja) dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit pt. Langkat nusantara kepong tanjung keliling POM (Palm Oil Mill) Metode. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Dimana pada penelitian ini seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 78 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 22. Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja secara langsung. K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara langsung. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pelatihan, K3 dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Implikasi. Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja karyawannya. SDM merupakan aset penting, oleh karenanya SDM perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin, agar dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga menghasilkan kinerja sesuai tujuan yang ditetapkan. Salah satu faktor yang berperan dalam menentukan kinerja adalah Pelatihan. Selain itu, faktor lain yang dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja adalah K3 dan Motivasi.

Kata Kunci: Pelatihan, K3, Motivasi, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan mencakup hasil kerja baik dalam segi kualitas maupun kuantitas. Ini adalah faktor penting dalam kesuksesan perusahaan karena berdampak langsung pada produktivitas. PT. Langkat Nusantara Kepong merupakan perusahaan kerja sama operasional antara PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II Persero) dengan Kuala Lumpur Kepong (KLK) Plantation Holdings sdn Bhd Malaysia yang bergerak pada bidang usaha agroindustri serta optimalisasi pemanfaatan sumberdaya alam perusahaan untuk menghasilkan minyak kelapa sawit yang berkualitas dan berdaya saing kuat untuk memperoleh keuntungan guna meningkatkan nilai perusahaan. Banyaknya pesaing mengharuskan PT. Langkat Nusantara Kepong untuk mampu mempertahankan serta meningkatkan kinerja dari para karyawan.

Bersumber survei, diketahui terdapat penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut disebabkan banyaknya masalah kedisiplinan seperti seringnya absensi tanpa alasan yang jelas atau keterlambatan dapat mengganggu efisiensi operasional pabrik kelapa sawit. Ini dapat mengakibatkan penundaan dalam produksi dan meningkatkan biaya tenaga kerja. Terdapat pula karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya serta minimnya pengalaman karyawan sehingga standart kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Pelatihan karyawan dapat menjadi salah satu solusi utama untuk mengatasi banyak masalah kinerja yang terjadi di pabrik kelapa sawit. Pelatihan adalah proses belajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Kesehatan dan keselamatan kerja juga mempengaruhi naik turunnya kinerja sumber daya manusia. Perusahaan yang tidak memperdulikan kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri terhadap perusahaan sehingga bekerja dengan tidak efektif dan efisien. Tak hanya itu berdasarkan hasil pengamatan, terlihat masih terdapat karyawan yang kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya diantaranya seringnya datang terlambat, dan lambannya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, hal tersebut menunjukkan penurunan motivasi kerja karyawan yang berdampak tidak baik bagi perusahaan ini terbukti dari tidak tercapainya target produksi. Penjelasan tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan penelitian Mona dan Ignatius Soni Kurniawan (2022) yang menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bersumber hal tersebut penulis akan melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan, K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Lankat nusantara kepong tenjung keliling POM(Palm Oil Mill).

METODE PENELITIAN

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan waktu, dana dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit yakni 78 orang karyawan, maka semua karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM yang berjumlah 78 orang karyawan akan diteliti semuanya. Cara

pengambilan sampel tersebut dinamakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari (Sugiyono2015:85) yang menyatakan teknik sampling jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, studi pustaka, dan kuesioner (angket).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang berpedoman pada indikator-indikator variabel penelitian untuk dijawabnya (Sugiono, 2015:142). Bentuk kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert, dimana pertanyaan dan jawaban diberi bobot nilai. Menurut (Sugiono, 2015:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial

Teknik Analisis Data

Penelitian ini diolah memakai software SPSS 22. Adapun teknik analisis data yang digunakan menggunakan:

1. Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan suatu alat ukur untuk nilai variabel yang diteliti untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Nilai variabel yang diukur dengan instrumen untuk dapat dinyatakan dalam bentuk angka. Setiap instrumen memiliki skala pengukuran. Penelitian ini menggunakan skala liket sebagai pengukuran instrumen.

2. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan anatar data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2015:267).

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Jadi reliabilitas menunjukkan apakah instrumen tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur padajawaban dari pertanyaan dalam kuesioner(Agung dan Yuesti, 2019:55).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisis yang ditunjukkan tabel tuntut variabel Pelatihan diketahui bahwa thitung sebesar 6.466 dan nilai ttabel pada tingkat signifikasi 5% adalah $t = (\alpha/2:n-k-1)$, $t = (0.025:74)$. Sehingga diperoleh hasil dari ttabel adalah 1.98896. Hasil pengujian pada penelitian ini yaitu $6.466 < 1.99254$ atau $0.000 > 0.05$ yang artinya H1 diterima. Pada penelitian ini terdapat pengaruh antara Pelatihan dengan Kinerja.

Hasil analisis yang ditunjukkan tabel tuntut variabel Kesehatan dan keselamatan Kerja diketahui bahwa thitung sebesar 5.601 dan nilai ttabel pada tingkat signifikasi 5% adalah $t = (\alpha/2:n-k-1)$, $t = (0.025:74)$. Sehingga diperoleh hasi dari ttabel adalah 1.98896. Hasil pengujian pada penelitian ini yaitu $5.601 < 1.99254$ atau $0.000 > 0.05$ yang artinya H2 diterima. Pada penelitian ini terdapat pengaruh antara Kesehatan dan keselamatan Kerja dengan Kinerja.

Hasil analisis yang ditunjukkan tabel untuk variabel Motivasi Kerja diketahui bahwa thitung sebesar 4.820 dan nilai ttabel pada tingkat signifikasi 5% adalah $t = (\alpha/2:n-k-1)$, $t = (0.025:74)$. Sehingga diperoleh hasil dari ttabel adalah 1.98896. Hasil pengujian pada penelitian ini yaitu $4.820 < 1.99254$ atau $0.000 > 0.05$ yang artinya H3 diterima. Pada penelitian ini terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, K3, dan Motivasi Kerja terhadap

kinerja di PT. Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM (Palm Oil Mill). Hasil ini menunjukkan bahwa jika pelatihan menurun, maka Kinerja juga akan mengalami penurunan, karena perihal utama yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah pelatihan. Dalam uji T (parsial) dapat kita lihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $6.466 < 1.99254$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa jika kesehatan dan keselamatan kerja menurun, maka Kinerja juga akan mengalami penurunan, karena perihal utama yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan salahsatunya adalah kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam uji T (parsial) dapat kita lihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $5.601 < 1.99254$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja menurun, maka Kinerja juga akan mengalami penurunan kerja, karena perihal utama yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan salahsatunya adalah motivasi kerja. Dalam uji T (parsial) dapat kita lihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $4.820 < 1.99254$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Uji Simultan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai F dari 8.169. Dengan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $8.169 > 2.73$ yang artinya hipotesis ketiga diterima karena ada pengaruh signifikan variabel Pelatihan, K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja), Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM.

KESIMPULAN

1. Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM. Hal ini dapat di lihat dari serangkaian uji yang telah dilakukan yaitu dari uji T dan uji Regresi berganda.
2. K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM. Hal ini dapat di lihat dari serangkaian uji yang telah dilakukan yaitu dari uji T dan uji Regresi berganda.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM. Hal ini dapat di lihat dari serangkaian uji yang telah dilakukan yaitu dari uji T dan uji Regresi berganda.
4. Pelatihan, K3 (kesehatan dan keselamatan kerja), dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F.

DAFTAR PUSTAKA

- Anriza Julianry, dkk. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/JABM.3.2.236>
- Artajaya, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan (K3) Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sparta Prima. Universitas Buddhi Dharma.
- Djibran, M., dan Riyanto, S. (2020). The effect of job training , work motivation , and health and work safety on employee performance at PT . Bank Negara Indonesia. 22(5), 37–43. <https://doi.org/10.9790/487X-2205073743>
- F. M.B. Tutumena., C.Kojo., F. G. W. (2017). The Effect Of Training And Work Motivation On Employee Performance At Pt .Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Emba*. 5(2), 2124–2132.

- Hasibuan, R. (2017). The Effects Of Health And Safety, Team Work, Training And Teamwork On Health Workers' Performance At Budi Glory Batam Hospital. 6(2), 323–340.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan Hendra. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(1), 1–12.
- I L O. The Prevention of Occupational Disease.
- Karsilah, Karsilah, Syamsul Bahri, dan Yulizar,(2022. Effect of Occupational Safety, Occupational Health, and Work Environment on Work Productivity At Pt. Peputra Masterindo, Tapung District. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*. 4(2), 223–31.<https://doi.org/10.55768/jrmi.v4i2.134>
- Marita Kusuma Dewi, W. (2019). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja,lingkungan kerja terhadap kinerja karyawanPT. cpo sidoarjo. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 8(2), 1–17.
- Marjaya, I., dan Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1),129–147.<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mona, Ignatius Soni Kurniawan,(2022). Pengaruh Motivasi , Lingkungan , Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Motivation , Environment , and Occupational Safety on Employee Performance. *JURNAL MANAJEMEN*. 14(1), 165–70 <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10873>
- Muharani riska, Dameria. (2019). Factor Related To The Incidence Of Workplace Accidents To workers In The Production Section Of The Adolina Palm Oil Mill PTPN IV Serdang Bedagai District. *Jurnal Kesehatan Global*. 2(3), 122-130.
- Nurul Marifa, Kasno T. Kasim, N. L. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten lumajang. *Jurnal Riset Manajemen*. 1, 196–205.
- P.M. Sahanggamu., S. L. M. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *EMBA*. 2(4), 514–523.
- Priyono, P., dkk. (2020). Effect of motivation of employee , safety and health on employee performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 22(5), 37–43.
- Riptono, As'ad, M., dan Hafriansyah, M. R. (2018). Pengaruh Motivasi, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X Di Bumi Serpong Damai. *Jurnal Transparansi*. 1(2), 283–293.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rosiana dan Puji Astuti,(2022) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.12(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.12928//fokus.v12i1.5713>
- Rosmaini, dan Hasrudy Tanjung, (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.2(1),1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sandhi Fialy Harahap, S. T. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. 3(1), 120–135.
- Santoso, Imanuel D dan Sitohang, S. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Imanuel Dwi Santoso. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 6(12), 1–15.
- Siagian, Sopar S.I., K. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 4(2), 1–20.
- Siti Aisyah, S. (2019). Pengaruh K3, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kris Jaya Adymix. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 8, 1–18.
- Sofyan, Mhd Taupik, (2023). Analisis Hubungan K3 Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit: Literatur Review', *Jurnal Pengabdian Cendikia*. 2(3), 325–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.8072689>

- Syalimono Siahaan, dkk. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2(1), 16–30.
- Watoni, M. H. (2019). The effect of occupational safety and health and work discipline on employee performance in the environmental services of yogyakarta city. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*. 3(4), 320–329.
- Sumber buku bacaan
- Agung dan Yuesti. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif Edisi Ke-1*(I. N. Suardhika (ed.); 1st ed., Vol. 1). CV.Noah Alethenia.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. (I)*. Universitas Diponegoro.
- . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Spss*. Universitas Diponegoro.
- H. Suparyadi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersama Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. In *In Media* (1st ed.). In Media.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D* (22nd Ed.). Alfabeta.