

PENGARUH K3, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KRIS JAYA ADY MIX

Siti Aisyah
Aisyahangraini86@Gmail.Com
Supriyatin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human nature resources is a trigger for company success, for example: PT. Kris Jaya Adymix. It is one of the contractor companies. Which concern individual safe and healthy life for its employees. Besides, company needs to have human to have employees' training. Moreover, company also needs to do employees' development in order to prepare them in determining their critical thinking and problem solving. This research aimed to find out and analyze the effect of occupational health and safety, training, career development on teemployees' performance. While, the population wa employees of PT. Kris Jaya Adymix with 45 samples of employees. Furthermore, the data analyze technique used multiple linier regression with F-test and T-test also SPSS 24. The reseach result concluded occupational health and safety, training and career development had positioe and significant effect on the employees' performance of PT. Kris Jaya Adymix in brief, PT. Kris Jaya Adymix was expected to consider their employees' occupational health and safety. Furthermore, the company should also have training and career development for the employees in order to increase their performance.

Keywords: occupational health and safety, career development, employees performance

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah penggerak bagi keberhasilan dalam perusahaan. PT Kris Jaya Adymix adalah salah satu perusahaan kontraktor yang dalam pekerjaannya memerlukan kesadaran akan pentingnya menjaga keselamatan kesehatan kerja individual. Perusahaan juga perlu memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan di bidangnya sehingga para karyawan perlu diberi pelatihan. Perusahaan juga perlu melakukan pengembangan bagi karyawan agar berpikir lebih luas dan mengambil keputusan tepat sasaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT Kris Jaya Adymix pada sebanyak 45 orang karyawan. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji F dan uji t menggunakan program SPSS 24. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kris Jaya Adymix Surabaya. PT Kris Jaya Adymix Surabaya sebaiknya memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya, mengembangkan pelatihan di perusahaan, serta memperhatikan pengembangan karir bagi karyawannya agar kinerja karyawan PT Kris Jaya Adymix Surabaya semakin meningkat.

Kata kunci: K3, pelatihan, pengembangankarir, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dunia bisnis merupakan hal yang sudah tidak asing lagi, Bicara bisnis tidak lepas dari berdirinya suatu organisasi yang memiliki tujuan serta sasaran salah satu faktor organisasi yang baik tergantung pada sumber daya manusia. sumber daya manusia adalah pelaku utama di dunia bisnis dan merupakan komponen penggerak bagi keberhasilan dalam berorganisasi dan mendirikan industri baik skala nasional maupun internasional, Industri tanah air adalah asset yang memiliki peran penting untuk pembangunan negara dan infrastruktur serta kesejahteraan masyarakat, dengan berkembangnya jaman maka

perindustrian juga semakin bervariasi mulai dari yang memproduksi bahan pokok sampai bahan yang bersifat tidak diperlukan manusia namun di konsumsi dan persaingan bisnis yang ada di Indonesia cukup ketat dan sumber daya manusia dituntut untuk maju dalam segi pengetahuan, ketrampilan dan attitude, Sumber daya manusia yang berkualitas akan siap di tempatkan di industri manapun dan sector ekonomi bidang apapun, sehingga dapat membantuperusahaan mencapai kapasitas yang di targetkan dalam pengawasan perusahaan karena HRM berkualitas tidak jauh dari manajemen karir yang baik oleh suatu perusahaan, Begitu juga yang dilakukan oleh salah satu perusahaan beton Surabaya, PT Kris Jaya Adymix yang memiliki visi untuk menjadi penghasil Readymix dan bahan bangunan terbaik di Indonesia dengan misi meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target produksi. Salah satu bukti bahwa perusahaan butuh peningkatan kinerja dilihat dari salah satu data produksi Readymix selama 3 tahun terakhir PT Kris Jaya Adymix belum bisa mencapai target yang diinginkan berikut akurasi RMC, Berdasarkan data produksi menggambarkan bahwa setiap tahun produksi baik namun belum mencapai target dari tahun 2016 25.000m³, Persentase untuk mencapai target kurang 30% lagi dengan target yang dingin dicapai sebesar 36.000m³ selama satu tahun diikuti pada tahun 2017 dapat menghasilkan 25.920m³. Persentase untuk mencapai target kurang 28% lagi dengan hasil output yang diinginkan sebesar 36.000m³ selama satu tahun, dan 2018 menurun perusahaan dapat memproduksi sebesar 25.000m³ selama satu tahun namun masih kurang untuk mencapai target sebesar 36.000m³ karena persentase produksi menurun dari tahun 2017 sebesar 30% lagi untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan pada 2018, dari fenomena tersebut data produksi tidak stabil maka PT Kris Jaya Adymix perlu memerhatikan beberapa faktor yang membuat produksi meningkat yakni dengan menambah mesin dan memperkerjakan lebih banyak tenaga kerja tentunya butuh pendorong untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, salah satunya adalah K3 untuk mendorong kekuatan fisik karyawan dalam memproduksi barang, serta adanya pelatihan yang optimal untuk membina karyawan, dan diolah dengan maksimal pengembangan karir.

Kinerja karyawan menurut Pasolong (2011:175) adalah pencapaian hasil perusahaan. Sedangkan kinerja organisasi adalah keseluruhan output kerja yang dapat dihasilkan karyawan. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan kinerja organisasi. Salah satu faktor dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah kurangnya kesadaran akan keselamatan kesehatan kerja, penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurbaiti (2015) yang menyatakan bahwa K3 tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan dimana pelatihan sudah diadakan belum dioptimalkan karena adanya hambatan tertentu dan meskipun proses training setiap tahun dilakukan, karyawan baru perlu adanya bimbingan psikologis untuk menambah motivasi dalam diri sendiri untuk mendorong sifat pantang menyerah dan penuh semangat saat menjalani pelatihan procedure kesehatan keselamatan kerja yang di adakan oleh perusahaan untuk karyawan, selain itu dalam perusahaan melakukan pelatihan yang over dapat menimbulkan pembekakan pada anggaran perusahaan dan tingkat stress karyawan bertambah sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmadi (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan dapat memperbaiki kualitas karyawan, karena adanya feedback dari dua pihak yang memiliki efek positif serta memiliki berbagai tujuan. Rahmawati (2008:110) menyatakan pelatihan merupakan wadah bagi karyawan untuk bisa meningkatkan ketrampilannya. Pelatihan dalam hal ini memiliki cakupan yang sangat luas yang

berhubungan dengan proses kerjanya, yang didalamnya meliputi ketrampilan di hasilkan dari proses pembelajaran dan praktek lapangan. belum ada karena lemahnya pengawasan dan lemahnya kesadaran manajer tingkat menengah untuk memonitoring langsung karyawan, karena harus disibukkan dengan meeting cabang di seluruh Surabaya, Pelatihan yang dapat diserap dengan baik dan dilaksanakan dengan benar dapat meningkatkan kualitas karyawan dan memiliki dampak untuk kinerja karyawan dan dapat mengubah pola pikir karyawan untuk mengembangkan karirnya.

Faktor yang ketiga adalah pengembangan karir dalam rangka memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam mencapai mimpi maka perusahaan dapat meningkatkan motivasi dengan untuk memberi motivasi dan mendorong karyawan untuk meningkatkan *performance*. Flippo (2000: 243) adalah deretan kegiatan kerja mengenai strategi untuk meningkatkan mutu karyawan dan menjamin kesejahteraan karyawan, Ramhan, *et al.*(2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Massie,*et al.* (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. PT Kris Jaya Adymix memiliki strategi pengembangan karir yang baik namun memiliki waktu yang minim untuk realisasi pengembangan karir karena merupakan anak cabang, di divisi induk perusahaan memiliki system pengembangan karir yang lebih terperinci dan memiliki lebih dari satu pesonalia untuk cadangan, Untuk mengevaluasi hasil kinerja karyawan perorangan middle manajer perlu adanya skill untuk dapat menentukan hasil kerja karyawan mana yang efisien dan efektif untuk dipertahankan atau sebaliknya, oleh karena itu middle manajer perlu adanya pengembangan untuk lebih berpikir luas dan mengambil keputusan tepat sasaran, salah satunya dengan Perusahaan mulai mengadakan promosi, demosi dan mutasi jabatan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menempuh jalur karir, sejauh ini PT Kris Jaya Adymix memiliki system penilaian kinerja karyawan yang biasa disebut KPI (*Key Perfomance Indicator*) penelitian ini dilakukan di PT Kris Jaya Adymix Surabaya di Dupak Rukun telp: 031-5663954.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kris Jaya Adymix? (2) Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kris Jaya Adymix? (3) Apakah pengembangan karir kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kris Jaya Adymix? penelitian bertujuan sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kris Jaya Adymix(2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Kris JayaAdymix (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir teradap kinerja karyawan di PT Kris JayaAdymix.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber DayaManusia

Sedarmayanti (2009:20) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut menyaring melatih, memberi penghargaan dan penilaian, yang berarti bahwa sdm dapat menjadi seorang manajemen handal yang mahir dalam menjalankan fungsi manajemen dan menerapkan secara konsisten dan sempurna, Menjadi sdm handal butuh beberapa faktor untuk mencapai titik yang bisa dikatakan *expert* atau mahir dalam bidangnya dengan mengolah diri dan mengeksplorasi diri lebih dalam untuk mengetahui keahlian yang menonjol dalam diri sendiri. Ketika seseorang tidak merasa puas akan hasil maka akan selalu ingin mencari tahu hal baru untuk menambah wawasan dan manfaatnya bisa di rasakan ketika berada dalam dunia kerja,

Persaingan bisnis semakin ketat membuat sdm harus memiliki ketrampilan lebih untuk mengalahkan kompetitor yang berasal di Negara asing.

Sedarmayanti (2009:59) menyatakan bahwa kualitas menyatakan bahwa mengacu pada tingkat penyelesaian tugas dengan tepat. Dalam hal ini kualitas suatu sdm bisa membuat kinerja karyawan meningkat karena sdm berkualitas memiliki sikap yang baik terhadap tugas. Karyawan berkualitas mencerminkan perusahaan yang sehat karena dapat mengolah dengan baik sdm yang sudah menjadi dari bagian perusahaan.

Keselamatan Kesehatan Kerja

Magfirah (2017) menyatakan bahwa kesehatan keselamatan kerja perusahaan perlu memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberi kondisi yang lebih sehat serta lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan merupakan hak asasi manusia untuk memperoleh perlindungan. Keselamatan kesehatan kerja sangat penting untuk menunjang jasmani karyawan yang secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan, jika karyawan memiliki jasmani yang kuat dan sehat maka kemungkinan besar akan memberi respek model kerjanya. Keselamatan kesehatan kerja mencakup semua perlindungan optima terhadap bahaya yang bisa kendalikan oleh manusia seperti cedera dan berhubungan dengan kesehatan fisik karyawan dan penyakit yang ditimbulkan risiko kerja, Mondy (2008:82) menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja mencakup tempat kerja yang ditatakelola dengan baik dan sesuai dengan kondisi lingkungan maupun psikologis karyawan. Pendapat tersebut memberi acuan bahwa keselamatan kesehatan kerjamengandung unsur tempat kerja yang menciptakan rasa aman serta pemberian pencerahan dan dukungan psikologis dapat membantu karyawan bekerja dengan ikhlas agar tidak terkena efek buruk seperti adanya kecacatan yang diakibatkan radiasi alat untuk pembuatan beton, besi dan baja atau tidak sengaja terkena mesin saat bekerja.

Pelatihan

Nugraha (2014) menunjukkan bahwa pelatihan adalah proses tersistem yang mengubah perilaku karyawan kedalam suatu area kerja baru guna meningkatkan tujuan organisasi. Segala bentuk informasi dan pengetahuan dapat diperoleh dengan pembelajaran didunia pendidikan, namun jika didunia bisnis dan organisasi pengetahuan dapat diperoleh adalah dengan pelatihan, Pelatihan yang berkualitas dan sesuai rencana akan menimbulkan sinergi positif untuk kinerja karyawan secara tidak langsung maupun langsung. Sofyandi (2008:113) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu program untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini pelatihan menjadi efektif jika keluaran yang dihasilkan cukup maksimal yaitu kualitas kinerja karyawan, Tracy (2006:79) menyatakan bahwa kersama tim merupakan sekumpulan kegiatan yang terstruktur di oleh pihak pimpinan untuk di terapkan oleh semua karyawan tanpa memandang jabatan Pelatihan memiliki unsur evaluasi untuk mencari tahu seberapa akurat pelatihan yang diadakan tiap minggu terhadap hasil yang dicapai maka akan dilakukan evaluasi untuk efisiensi biaya. Wungu dan Brotoharsojo (2003:152) menyatakan peran pimpinan dalam pelatihan adalah memilih sumber daya manusia yang baik dan memperbaiki sumber daya manusia.

Pengembangan Karir

Sunyoto (2012:101) Pengembangan karir adalah pola sistematis yang bersifat khusus dengan beberapa pendekatan terpilih yang dimanfaatkan oleh organisasi untuk menjadikan karyawan lebih sigap dan memiliki kompetensi yang bisa membuat karyawan loyal pada perusahaan dan pengembangan karir adalah pencapaian karir diri individu karyawan dengan planning career yang dibuat perusahaan, Hal ini berarti pengembangan karir menjadi sukses apabila ada imbal balik karyawan terhadap perusahaan secara bijaksana dan

karyawan memperoleh jabatan tertentu di suatu instansi didukung dengan teori menurut Simamora (2005:90) menyatakan bahwa pelatihan adalah aktivitas yang dirancang dengan dengan tujuan memperbaiki karyawan Kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:87) menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas, yang berarti Salah satu faktor yang menyebabkan perusahaan berhasil adalah kinerja karyawannya, karena kinerja memiliki efek besar terhadap produktivitas perusahaan, kinerja adalah hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menghasilkan output yang maksimal dan berkualitas serta memiliki daya saing dengan produk local maupun interloka kinerja di Indonesia lebih mengutamakan tingkat kompensasi sedangkan di negara luar lebih ke kesadaran diri untuk lebih baik.

Penilaian kinerja merupakan proses untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan secara individual untuk memperjelas bagaimana kinerja dalam organisasi untuk mencari karyawan yang benar-benar kompetensi dalam bidangnya dan menghasilkan karyawan yang berkualitas akan berpengaruh pada kuantitas yang dihasilkan. Mangkunegara (2013: 98) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan dasar untuk proses pengembangan karyawan lebih optimal serta mencapai output yang berkualitas. Sehingga penilaian kinerja begitu penting bagi perusahaan yang pada umumnya memiliki taraf perusahaan yang sehat.

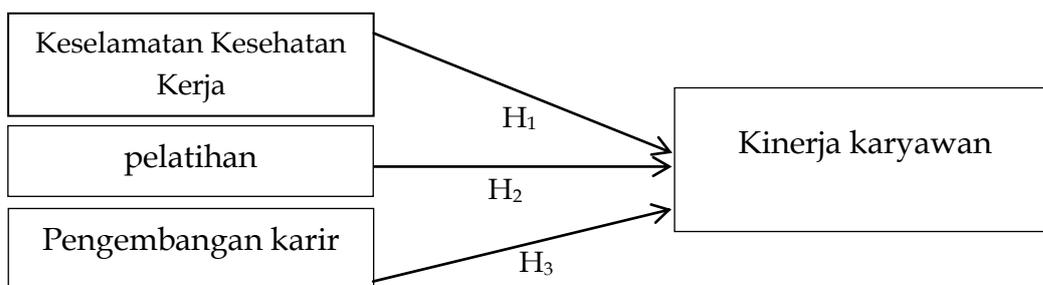
Penilaian kinerja tidak boleh dilakukan secara asal dengan modal adanya kekerabatan melainkan harus bersih mencari karyawan bibit unggul. Mangkunegara (2013:87) menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas, yang berarti Salah satu faktor yang menyebabkan perusahaan berhasil adalah kinerja karyawannya, karena kinerja memiliki efek besar terhadap produktivitas perusahaan, kinerja adalah hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menghasilkan output yang maksimal dan berkualitas serta memiliki daya saing dengan produk lokal maupun interlokal kinerja di Indonesia lebih mengutamakan tingkat kompensasi sedangkan di negara luar lebih ke kesadaran diri untuk lebih baik

Penelitian Terdahulu

Hasibuan (2017) menunjukkan bahwa Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebaliknya penelitian Nurbaiti (2015) menunjukkan K3 tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua Rosmadi (2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebaliknya penelitian Hayati (2016) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga Rahman, *et al.*(2017) menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebaliknya penelitian Massie *et al.* (2015) menunjukkan pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual penelitian disajikan dalam Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan adalah hal utama yang perlu diperhatikan di perusahaan, apabila keselamatan terjamin dengan tunjangan yang diberikan serta fasilitas yang di suguhkan pada karyawan dapat memuaskan karyawan dan membuat karyawan betah maka kesehatan karyawan akan baik karena perusahaan yang mendukung memberi perlindungan optima pada asetnya yaitu karyawan perusahaan. Wirawan (2005: 360) menyatakan pengadaan keselamatan kesehatan kerja membuat karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan membuat karyawan semakin meningkatkan outputnya. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2017) menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurbaiti(2015) yang menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,keselamatan kesehatan karyawan yang baik akan mempengaruhi psikis dan cara karyawan menghadapi dunia kerja bisa menciptakan efek kinerja yang baik atau sebaliknya.

H₁: K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kris Jaya AdimixSurabaya.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dapat di lakukan perusahaan apabila kinerja karyawan menurun atau sedang meningkatkan nama baik perusahaan, pelatihan biasanya diberlakukan diperusahaan besar atau perusahaan yang sudah diakui oleh pasar internasional namun sekarang hampir semua perusahaan mengadakan pelatihan untuk karyawan baru demi kelancaran proses kerja, Kaswan (2011:2) menyatakan bahwa pelatihan berguna untuk membimbing karyawan untuk berkepribadian lebih baik, pelatihan bukan hanya meningkatkan kualitas karyawan jika materi diserap baik oleh karyawan maka dapat menguntungkan bagi perusahaan begitu juga karyawan melaksanakan pelatihan dapat meningkatkan kinerja individu karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kedua Rosmadi (2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan penelitian Hayati (2016) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kris jaya AdimixSurabaya.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir jarang diadakan perusahaan kecil terutama perusahaan yang baru merintis karena untuk mewujudkan pengembangan karir butuh banyak pengeluaran dan pertimbangan oleh pimpinan namun akan lebih baik jika pengembangan karir bisa dijadikan ajang untuk meningkatkan bakat karyawan hal semangat karyawan untuk mengejar jabatan tertinggi dapat berpengaruh pada kinerja karyawan Gomes (2013:60) mengatakan bahwa pengembangan karir dapat memengaruhi kinerja karyawan secara alami sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman, *et al.* (2017) menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan penelitian Massie *et al.* (2015) menunjukkan pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kinerja karyawan pada PT Kris jaya AdimixSurabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian Dan Gambaran Dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti penelitian ini adalah pendekatan

kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode survey. Sugiyono (2014:13) mengatakan metode survey adalah penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian dan peneliti melakukan perlakuan terhadap penelitian yaitu dengan membagikan kuisioner terhadap responden untuk populasi penelitian berjumlah 45 karyawan low manajer hingga middle manajer.

Teknik Pengumpulan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang yang diolah kembali. Sugiyono (2014:116) dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi akan di gunakan sebagai sampel, langkah ini diambil ketika suatu jumlah populasi sangat sedikit biasa artikan sebagai sampel yang memiliki nilai maksimum karena meski diubah bagaimanapun caranya hasilnya tetap sama. Maka dapat diambil kesimpulan sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan yang masih aktif bekerja.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014:137) teknik pengumpulan data kuantitatif dengan cara pengumpulan data sampel dari populasi adalah menyebarkan kuisioner untuk data sekunder karena data sekunder adalah data yang menitik berartkaan pada operasional lapangan oleh peneliti yang secara langsung berhubungan dengan variabel minat dari tujuan spesifik study dan dapat dilakukan melalui kuisioner atau angket terbuka. Kedua data sekunder bisa di kumpulkan dengan menggunakan (*field research*) yakni pencarian informasi dengan terjun ke tempat penelitian secara lansung dan membagikan kuisioner untuk memperoleh data tentang K3 pelatihan dan pengembangan karir di PT. Kris Jaya Adymix.

Variabel Dan Definisi Operasional Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja

Keselamatan kesehatan kerja yang diadakan untuk karyawan PT Kris Jaya Adymix cabang Dupak Rukun untuk meminimalisir gangguan fisik, mental dan rasa sakit akibat dari proses kerja, kecelakaan kerja bisa disebabkan karena kelalaian bekerja dan tidak memperdulikan peraturan yang dibuat untuk menjamin K3 karyawan untuk itu perlu adanya solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun indikator K3 menurut Ukthisia (2013: 96) yaitu: (1)Lingkungan kerja (2)Media kerja (3)Peraturan kerja (4)Beban kerja (5)Komunikasi.

Pelatihan

Pelatihan yang diadakan untuk Karyawan PT Kris Jaya Adymix cabang Dupak Rukun adalah pelatihan untuk karyawan yang kurang pemahaman sistem dan perlu bimbingan secara menyeluruh agar karyawan menjadi tahu dan tidak buta akan teknologi. Adapun indikator pelatihan menurut Triton (2005:87) yaitu: (1)Sasaran(2)Moderator (3)Materi (4)Metode (5)Kandidat.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir yang diadakan untuk Karyawan PT Kris Jaya Adymix cabang Dupak Rukun adalah bentuk sosialisasi *advance* manajer untuk mendukung karyawan yang memiliki apresiasi tinggi untuk perusahaan. pengembangan karir memiliki imbas bagi kehidupan karyawan yang mengikuti program tersebut, karena pengembangan karir seseorang yang mencapai titik puncak dapat menambah kesejahteraan seperti naik kompensasi, penghargaan dan citra, menurut Handoko (2008:131) indikator pengembangan karir yaitu: (1)Loyalitas (2)Pengalaman (3)Mentor dan sponsor (4)Peluang tumbuh (5)Dukungan manajemen.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang ada di PT Kris Jaya Adymix merupakan keseluruhan dari usaha seorang pegawai dalam menyelesaikan kerja, tujuannya untuk efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan, sedangkan tingkat keberhasilan kinerja dipengaruhi oleh kualitas karyawan setelah memiliki kualifikasi karyawan akan melewati sejumlah penilaian. Menurunnya Kinerja karyawan dan cara menyelesaikannya dengan mencari tahu penyebabnya. Menurut Gomes (2013:142) indikator kinerja karyawan yaitu: (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Kreativitas (4) Tanggung jawab (5) Semangat kerja (6) Berdiri sendiri (7) Kepribadian.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji instrumen digunakan untuk mengukur tingkat ke sah atau validitas suatu data kuisisioner, dalam arti koefisien korelasi yang memiliki nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) dan memberi informasi bahwa data valid atau sah sebagai indikator penelitian. Sumber analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian validitas data adalah sebagai berikut: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid atau sah, Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid atau tidak sah.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur objek yang terlihat sama. Kata reliabilitas berasal dari bahasa Inggris yakni *reliability* yang artinya derajat kesesuaian, kejelasan, ketelitian dan akurasi data. reliabilitas dalam konstruk variabel dikatakan baik jika alpha mempunyai nilai 0,60 atau lebih dan koefisien alpha lebih besar dari 0,60.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk mencari tau apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis koefisien regresi linier berganda dari masing-masing variabel bebas digunakan untuk mengukur hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Model persamaan regresi berganda dapat digambarkan sebagai berikut: $KK = a + \beta_1 K_3 + \beta_2 P + \beta_3 P_k + e$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2016:160) menyatakan bahwa tidak valid data statistik akan terjadi jika meskipun dalam jumlah kecil sedikitpun jika asumsi ini tidak dipatuhi atau tidak diterapkan. Uji normalitas berfungsi sebagai tolak ukur apakah ketika model regresi di uji dan variabel residual mempunyai kaitan distribusinormal dan bebas dari variabel pengganggu dengan menggunakan pendekatan grafik Normal P-P Plot Of Regression Standart dan dengan syarat pengujian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2016:106) menyatakan untuk mengetahui multi-kolinieritas dapat dengan menghitung tingkat tolerance untuk mengukur variabelitas variabel independen lainnya. umumnya nilai cut off dimanfaatkan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance sebesar < 1.0 atau dengan nilai VIF < 10 , Jika nilai VIF menunjukkan nilai lebih dari angka 10 maka dapat disimpulkan ada multikolinieritas, sebaliknya jika nilai VIF menunjukkan nilai kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) menyatakan bahwa Suatu model linier jika memiliki kesamaan varians residu antara penelitian yang di lakukan sekarang dengan penelitian terdahulu, maka bisa disebut homoskedastisitas dan jika sebaliknya yaitu berbeda dengan penelitian terdahulu maka disebut heterokedastisitas. Cara melihat terjadinya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara prediksi nilai variabel terikat yaitu ZPRED dengan nilai residual SRESID.

Uji Goodness Of Fit

Uji F

Uji F memberikan manfaat untuk mengevaluasi variabel bebas (K3, pelatihan dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dan suatu uji signifikansi model regresi. Ghozali (2016: 95) mengungkapkan bahwa hasil uji F dapat dilihat dengan analisis varian (ANOVA) di lanjutkan dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai F ($\alpha = 0,05$) Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ memberitahu bahwa variabel K3, pelatihan dan pengembangan karir tidak layak digunakan untuk menjabarkan variabel kinerja karyawan. Jika nilai signifikansi uji $f < 0,05$ memberitahu bahwa variabel K3, pelatihan dan pengembangan karir layak digunakan untuk menjabarkan variabel kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi R^2 dimanfaatkan untuk mengetahui seberapa positif garis regresi sesuai data dan proses pengukurannya (*goodness of fit*). Kelebihan koefisien determinasi jika diterapkan dalam suatu penelitian untuk mengukur presentasi tingkat variasi variabel terikat kinerja karyawan (Kk) yang di jabarkan beberapa variabel bebas keselamatan kesehatan kerja (K3), Pelatihan (P), Pengembangan karir (Pk) dalam suatu garis regresi (Ghozali, 2016:95). Jika nilai $R^2 = 1$ atau mendekati 1, maka semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika nilai $R^2 = 0$ atau mendekati 0, maka semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis (t-test)

Uji t memberi manfaat untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (K3, pelatihan dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial dan dengan uji statistik menggunakan tingkat significant $\alpha = 0,05$ dengan kriteria sebagai berikut: Jika nilai signifikan uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan), Jika nilai signifikan uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak (koefisien regresi signifikan).

Analisis Data Dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil uji validitas yang menunjukkan uji kualitas data pada penelitian ini disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil uji validitas
Total Correlation

	K3.1	0,362	Valid
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	K3.2	0,534	Valid
	K3.3	0,356	Valid
	K3.4	0,380	Valid
	K3.5	0,380	Valid
	P1	0,745	Valid
Pelatihan(P)	P2	0,789	Valid
	P3	0,789	Valid
	P4	0,714	Valid
	P5	0,360	Valid
	PK.1	0,356	Valid
Pengembangan Karir (PK)	PK.2	0,518	Valid
	PK.3	0,513	Valid
	PK.4	0,343	Valid
	PK.5	0,400	Valid
	KK.1	0,350	Valid
KinerjaKaryawan(KK)	KK.2	0,354	Valid
	KK.3	0,491	Valid
	KK.4	0,577	Valid
	KK.5	0,518	Valid
	KK.6	0,505	Valid
	KK.7	0,537	Valid

Sumber: Kuisisioner, 2019 (diolah)

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai *corrected item-total correlation* masing-masing pernyataan pada variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Pelatihan (P), Pengembangan Karir (PK), dan Kinerja Karyawan (KK) lebih dari 0,3 yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Pelatihan (P), Pengembangan Karir (PK), dan Kinerja Karyawan (KK) telah valid sehingga kuisisioner yang disebarkan layak digunakan untuk mengukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk bisa menghitung analisis data terlebih dahulu kuisisioner yang dibagikan harus valid. Mengenai variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Pelatihan (P), Pengembangan Karir (PK), dan Kinerja Karyawan (KK) dengan menggunakan program SPSS 24 adalah:

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	0,643	Reliabel
Pelatihan (P)	0,856	Reliabel
Pengembangan Karir (PK)	0,660	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,751	Reliabel

Sumber: Kuisisioner, 2019 (diolah)

Hasil pengolahan data pada Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* masing-masing variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Pelatihan (P), Pengembangan Karir (PK), dan Kinerja Karyawan (KK) lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan/reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu K3, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Kris Jaya Adymx Surabaya. Adapun hasil perhitungan analisis regresi linier berganda disajikan dalam Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Model Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	sig
	B	Std. Error	Beta	Std. Error		
1	(constant)		,073	,365	,199	,843
	K3		,425	,186	,296	2,284
	P		,355	,067	,482	5,335
	PK		,280	,126	,262	2,230

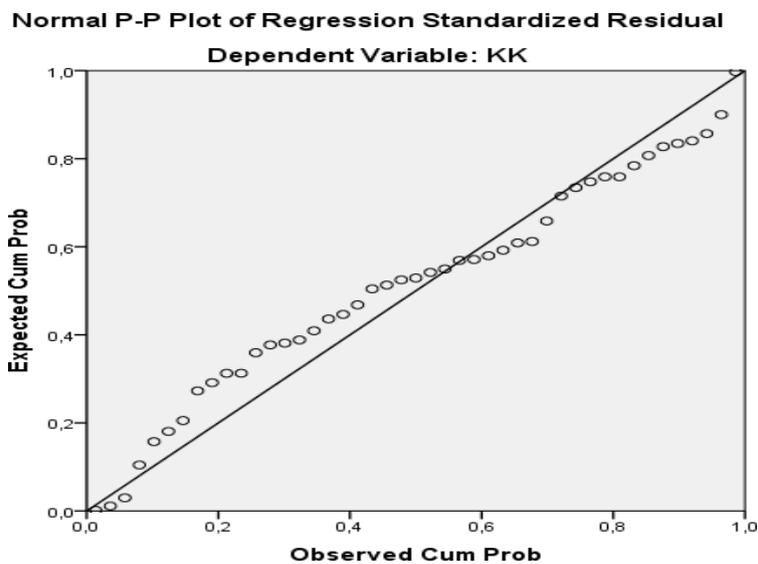
Sumber: Kuisisioner ,2019 (diolah)

Hasil Tabel 3 Analisis regresi berganda di gunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel (K2,P,PK) dengan variabel KK. Hasil tabel model regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $KK = 0,073 + 0,425 K3 + 0,355 P + 0,280 PK$ diasumsikan bahwa nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 0,073 apabila K3, pelatihan dan pengembangan karir = 0 dan akan naik 1 tingkat apabila indikator variabel berhubungan dan menambah nilai konstanta kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dan apabila dikatakan normal maka model regresi layak untuk dijadikan penelitian. Data berdistribusi normal, jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45⁰, yang artinya model regresi dinyatakan normal dengan hasil normalitas adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Grafik P-Plot

Sumber: Kuisisioner, 2019 (diolah)

Hasil grafik *normal probability plot* diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil Uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	standardized Residual	keterangan
Asymp.Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	
normal		

a.test distribution is normal
sumber: Kuisisioner, 2019 (diolah)

Hasil pemaparan Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa dapat diketahui jika nilai uji kolmogorov smirnov *Asymp.Sig. (2-tailed)* besarnya $0,200 > 0,050$ dengan demikian bisa dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal baik dengan pengujian grafik maupun kolmogorov smirnov.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yaitu variabel K3, pelatihan dan pengembangan karir. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak melebihi dari angka 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) lebih dari angka 0,1 maka model regresi dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$ (Ghozali, 2016:106). Hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Multikolinieritas Coefficients^a

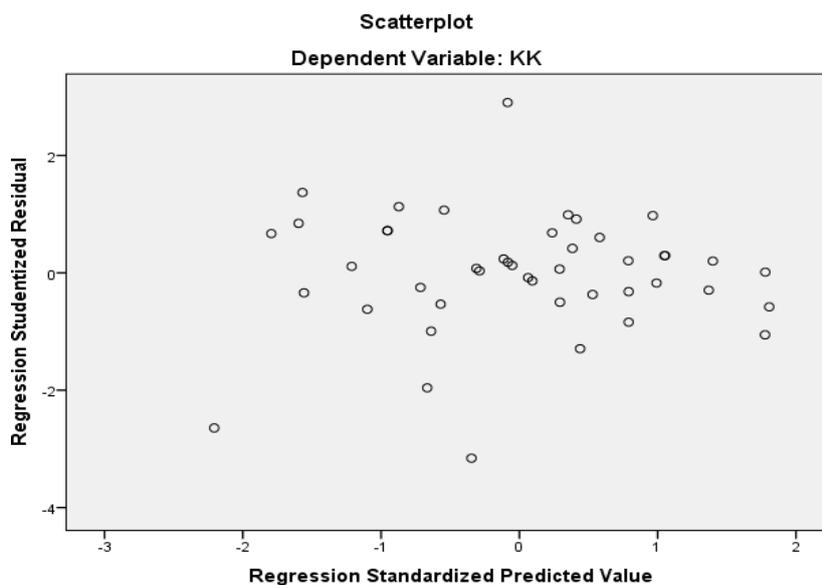
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
K3	,332	3,015
P	,684	1,462
PK	,404	2,478

Sumber: Kuisisioner, 2019 (diolah)

Hasil pemaparan Tabel 5 di atas diketahui bahwa variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Pelatihan (P), dan Pengembangan Karir (PK) mempunyai nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian tidak terjadi perbedaan (tetap) disebut homokedastisitas sedangkan jika terjadi perbedaan disebut heteroskedastisitas. Model penelitian yang baik apabila model tersebut homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi gejala heteroskedastisitas didalam model penelitian tersebut.



Gambar 3

Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Kuisisioner 2019 (diolah)

Hasil gambar tersebut diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 - Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Goodness Of Fit (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel K3, pelatihan dan pengembangan karir layak dijadikan model dengan syarat: (1) Jika nilai signifikansi Uji F > 0,05 maka menunjukkan model tidak layak digunakan model penelitian. (2) Jika nilai signifikansi Uji F < 0,05 maka menunjukkan model regresi layak digunakan model penelitian. Hasil

perhitungan sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Goodness of fit (Uji F)
ANOVA^a

Sum of Model		Mean Squares	Df	Square	F	Sig.
1	Regression	10,425	3	3,475	46,084	,000 ^b
	Residual	3,092	41	,075		
	Total	13,516	44			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), PK, P, K3

Sumber: Kuisisioner, 2019 (diolah)

Hasil pemaparan Tabel 6 uji F di atas dapat diketahui bahwa model regresi linear berganda layak digunakan untuk mengukur pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Pelatihan (P), dan Pengembangan Karir (PK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil uji koefisien determinasi
Model summary

Adjusted R Model	Std. Error of	Durbin-	R Square	Square	the Estimate	Watson
1	,878 ^a ,771	,755	,27460	1,849		

a. Predictors: (Constant), PK, P, K3

b. Dependent Variable: KK

Sumber : Kuisisioner, 2019 (diolah)

Hasil Tabel 7 koefisien determinasi berganda (*R square*) sebesar 0,771 atau 77,1%. persentase besarnya pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Pelatihan (P), dan Pengembangan Karir (PK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) sebesar 77,1% sedangkan sisanya sebanyak 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji signifikan (Uji t) merupakan suatu pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas atau variabel independen seperti lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara individual (parsial) terhadap variabel terikat atau variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Kriteria pada uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t sebesar ($\alpha=0,05$). Pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,073	,365			
	K3	,425	,186	,296	2,284	,028
	P	,355	,067	,482	5,335	,000
	PK	,280	,126	,262	2,230	,031

a. Dependent Variable: Kk

b. Sumber: Kuisisioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan Nilai signifikansi variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05 maka bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK), Nilai signifikansi variabel Pelatihan (P) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka Pelatihan (P) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(KK), Nilai signifikansi variabel Pengembangan Karir (PK) sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05 maka Pengembangan Karir (PK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(KK).

Pembahasan

Pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian ini Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan hasil pengujian uji t dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,028. Sehingga Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu: K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kris Jaya Adimix Surabaya, sehingga dapat dikatakan berhasil membuktikan hipotesis yang sudah di ajukan dan membuktikan bahwa K3 yang dipatuhi dengan baik dan dikerjakan dengan benar dapat meningkatkan kinerja karyawan karena adanya perlindungan lebih optimal sesuai dengan teori Ramli (2013:62) suatu kebijakan yang dibuat perusahaan untuk kesehatan dan keselamatan kerja karyawan adalah upaya untuk menjadikan karyawan merasa aman dan terlindungi saat bekerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2017) hasil yang menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan hasil pengujian uji t dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. sehingga pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kris Jaya Adimix Surabaya, sehingga dapat dikatakan berhasil membuktikan hipotesis yang sudah di ajukan dan membuktikan bahwa pelatihan yang baik dan benar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tidak mungkin karyawan dengan nol pelatihan bisa melakukan dengan benar standart operating system yang ada diperusahaan hal ini mendukung teori yuli (2005:73) bahwa pelatihan adalah konsep atau aturan yang sengaja di buat agar dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Rosmadi (2018) hasil penelitian bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan hasil pengujian uji t dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,031. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kinerja karyawan pada PT Kris Jaya Adimix Surabaya, sehingga penelitian ini berhasil membuktikan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan karena saat proses mengejar dan mengembangkan karir lebih dalam karyawan akan meningkatkan kualitas diri dan akan bermanfaat saat proses kerja lebih produktif, Karyawan akan merasa lebih percaya diri untuk mengespresikan diri lebih jauh dan tidak hanya bekerja untuk mendapatkan upah atau gaji melainkan penghargaan selama perjalanan karir sebelum akhirnya pensiun mendukung teori Rahmawati (2008:136) bahwa pengembangan karir datangnya dari dukungan manajemen di ikuti dengan kemauan dari karyawan untuk meningkatkan mutu diri dan memanfaatkan peluang yang ada dengan berbagai faktor pendukung keberhasilan. Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramhan, *et al.* (2017) hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan menjelaskan bahwa indikator keselamatan kesehatan kerja lingkungan kerja, media kerja, peraturan kerja, beban kerja, komunikasi memiliki pengaruh besar pada kinerja terutama komunikasi antar karyawan dalam perusahaan dapat menunjang dan membantu menciptakan rasa aman dan tenang dalam diri karyawan. Pelatihan (P), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bahwa indikator sasaran memiliki hasil terkecil di susul dengan moderator, materi, metode dan kandidat memiliki pengaruh terbesar untuk kesuksesan pelatihan. Pengembangan Karir (PK), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bahwa indikator loyalitas di perusahaan sangat rendah disusul dengan peluang tumbuh, dukungan manajemen, mentor dan sponsor dan pengalaman karyawan menjadi aspek terbesar untuk pengembangan karir.

Keterbatasan

Penelitian hanya menggunakan metode survey penyebaran kusioner kepada responden yang bersedia saja, tanpa diadakan musyawarah untuk wawancara penyebaran kusioner secara terbuka. Tempat penelitian terbatas di kantor cabang dan adanya keterbatasan waktu saat riset di PT Kris Jaya Adimix Surabaya, jadi untuk sampel terbilang sedikit karena kantor pusat yang lokasinya berada di luar kota.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah (1) Untuk perusahaan, PT Kris Jaya Adymix Surabaya sebaiknya memperhatikan: Keselamatan kesehatan kerja karyawannya dengan mempertahankan komunikasi yang lebih *friendly* dan memberikan pengarahan cara mengatasi beban kerja agar karyawan tidak stress. (2) Untuk pelatihan sebaiknya dengan mempertahankan peningkatan mutu kandidat yang mengikuti training dan memperbaiki sasaran perusahaan yang belum tercapai. (3) Pengembangan karir perusahaan sebaiknya di pertahankan karyawan dengan pengalaman yang banyak dibidangnya berusaha dan lebih meningkatkan loyalitas atau kesadaran individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, B.E. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi 8. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ke7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, F. C. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Handoko, H.T.2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*.Edisi2. Penerbit: BPEE. Yogyakarta
- Hasibuan, R. 2017. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dirumah Sakit Budi Glory Batam Hospital. *Jurnal Keselamatan Kesehatan Kerja* 6(2): 323-340.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Bumi. Aksara. Jakarta
- Hayati, N. 2016. Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Bpr Bank Jogja Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Indonesia* 17(1):19-34.
- Kaswan, M.M. 2011. *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta.Bandung
- Magfirah, A.W. 2017. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Rachmat Di Makassar. *Skripsi*. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin.Makassar.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Massie, R.,T.Bernhard Dan S. Greis. 2015. Pengaruh Perencanaan Karir Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Museum Negeri. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Universitas Sam Ratulangi Manado Indonesia. Sulawesi Utara. 15(05)
- Nugroho, A.2014. "Pengaruh Motivasi, Lama Pendidikan, Biaya Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (Ppak)": *Studi Empiris* Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta Dan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Nurbaiti, D. 2015. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Interek Kencana Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.Vol 10(1):19-25
- Mondy, W.R. 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia* .Erlangga. Jakarta.
- Pasolong, H. 2011. *Teori Administrasi Public*.Alfabeta. Bandung.
- Rahmawati, I.K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabet. Bandung
- Rahman, A.,B. I. Gunawan dan T. Hasmin. 2017. Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Secretariat Daerah Kota Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*. Manajemen STIE Amkop Nobel.
- Ramli, S. 2013. *Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja*. OSHAS 18001. PT Dian Rakyat. Jakarta
- Rosmadi, M.L.N. 2018. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Gardautama Bandung. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Informatika*. Program Studi Manajemen. Stie Kridatama. 7(2): 99-104
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv Rafika Aditama.Bandung.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan 5. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, K. 2005. *Pelatihan Sumber Daya Manusia*. Cv Rafika Aditama. Bandung
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan 16.Alfabeta.Bandung.
- Sofyandi, R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu. Yogyakarta

- Triton, P.B. 2005.*Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*.Tugu.Yogyakarta.
- Ukthisia, B. 2013. *Keselamatan kesehatan kerja karyawan*. Mitra wacana media. Jakarta
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*.PT Raja Grafindo. Jakarta
- Wungu, J. dan H. Brotoharsojo. 2003.*Tingkatan Kinerja Perusahaan*. edisi 5 PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Yuli, S.B.C. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*.UMM. Malang