

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TRANSPORTASI GLOBAL MANDIRI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

**MUHAMMAD RYANSYAH
NPM. 2001110543**


**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2024**

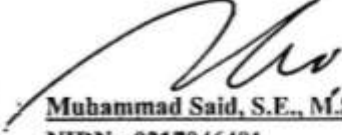
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD RYANSYAH
Nomor Pokok/NPM : 2001110543
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 03 APRIL 2024..... Pembimbing I : 
Kartawinata, S.E., MP.
NIDN : 0214125901

Tanggal 01 APRIL 2024..... Pembimbing II : 
Muhammad Said, S.E., M.Si
NIDN : 0217046401

150 /PS/DFEB/ 24

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen




Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN : 0222096301

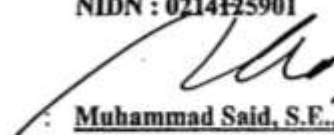
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD RYANSYAH
Nomor Pokok/NPM : 2001110543
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 03 APRIL 2024 Ketua Penguji :  Kartawinata, S.E., MP.
NIDN : 0214125901

Tanggal 01 APRIL 2024 Penguji I :  Muhammad Said, S.E., M.Si
NIDN : 0217046401

Tanggal 28 MARET 2024 Penguji II :  Baidowi Abdhie, S.E., MP.
NIDN : 0210116101




Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Misy Mikiel, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401


Marivam Zanariah, S.E., MM
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Ryansyah
Nomor Pokok / NIM : 2001110543
Jurusan/Prog. Sudi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh data, informasi, pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam skripsi ini kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, serta pemikiran saya dengan pengarahan pembimbing yang ditetapkan dan tidak ada hasil penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan di atas, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi ini dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2024



Muhammad Ryansyah
NIM. 2001110543

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang”**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti.

Penulis menyadari dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari kontribusi banyak pihak yang telah memberi bantuan, dukungan dan dorongan kepada penulis dalam proses penelitian dan penyusunan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE. M.Si. Ak. CA. CSRS, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M Ima Andriyani, SE.,M.Si, Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM, Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
5. Bapak Kartawinata, SE., MP dan Bapak Muhammad Said SE., M.Si, Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberikan perhatian, pengarahan dan bimbingan sampai masa akhir perkuliahan.
7. Pimpinan serta seluruh karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data yang penulis perlukan.
8. Untuk Ibu dan adik yang telah membantu dan memberikan semangat serta dukungannya dalam menjalani masa perkuliahan.
9. Teman-teman seperjuanganku angkatan 2020 yang saya sayangi.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyusun skripsi ini. Penulis menyadari dalam penelitian ini masih terdapat berbagai kekurangan, baik dalam tulisan maupun hasil penelitian yang tertuang di dalamnya dan dengan segala kerendahan hati, penulis menerima kritikan serta masukan dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak dan mudah-mudahan amal baik, motivasi serta bantuan yang telah diberikan mendapat pahala yang melimpah dari Allah SWT.

Palembang, Maret 2024

Muhammad Ryansyah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“If you can dream it, you can do it”.

“Jadilah pribadi yang menantang masa depan, bukan pengecut yang aman di zona nyaman”.

“Jika kamu tidak sanggup menahan lelahnya belajar, maka kamu harus sanggup menahan perihnya kebodohan”.

(Imam Syafi’i)

(Muhammad Ryansyah)

Kupersembahkan Kepada :

1. Allah SWT.
2. Ibu dan Adikku yang terkasih
3. Segenap Dosen Universitas Tridinanti yang saya hormati.
4. Teman-teman Seperjuangan Manajemen Angkatan 2020.
5. Seluruh karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Kajian Teoritis	9
2.1.1 Pengertian Pelatihan.....	9
2.1.2 Tujuan Pelatihan	10
2.1.3 Manfaat Pelatihan	11
2.1.4 Jenis-Jenis Pelatihan	11
2.1.5 Metode Pelatihan	12
2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	13
2.1.7 Dimensi dan Indikator Pelatihan.....	13

2.2.	Motivasi	15
2.2.1	Pengertian Motivasi	15
2.2.2	Teori Motivasi.....	16
2.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	19
2.2.4	Tujuan Motivasi	21
2.2.5	Dimensi dan Indikator Motivasi	21
2.3.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	22
2.3.1	Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	22
2.3.2	Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	23
2.3.3	Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	24
2.3.4	Manfaat Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	24
2.3.5	Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja	24
2.4.	Kinerja	26
2.4.1	Pengertian Kinerja	26
2.4.2	Tujuan Kinerja Karyawan.....	27
2.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	28
2.4.4	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	29
2.5	Penelitian Lain Yang Relevan	31
2.6	Kerangka Berpikir	33
2.7	Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN 36

3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.1.1	Tempat Penelitian	36
3.1.2	Waktu Penelitian.....	36
3.2.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.2.1	Sumber Data.....	37
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	37

3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	39
3.3.1	Populasi.....	39
3.3.2	Sampel Penelitian.....	40
3.4.	Rancangan Penelitian.....	40
3.5.	Variabel Penelitian dan Definsi Operasional Variabel.....	41
3.5.1	Variabel Penelitian.....	41
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	42
3.6.	Instrumen Penelitian	45
3.6.1	Uji Validitas	46
3.6.2	Uji Reliabilitas	46
3.7.	Teknik analisis Data	47
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.8.	Metode Analisis Data	49
3.8.1	Regresi Linier Berganda	49
3.8.2	Koefisien Korelasi	50
3.8.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	51
3.9.	Uji Hipotesis Penelitian	52
3.9.1	Uji Simultan (Uji F).....	52
3.9.2	Uji Parsial (Uji T)	53
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1.	Hasil Penelitian.....	56
4.1.1	Sejarah PT. Transportasi Global Mandiri Palembang.....	56
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	57
4.1.3	Struktur Organisasi	57
4.1.4	Uraian Tugas.....	59
4.2.	Pembahasan dan Intepretasi.....	63
4.2.1	Deskripsi Profil Responden	63
4.2.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
4.2.3	Responden Berdasarkan Usia	64

4.2.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
4.2.5	Responden Berdasarkan Divisi	65
4.2.6	Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	66
4.3.	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	67
4.3.1	Uji Validitas	67
4.3.2	Uji Reliabilitas	71
4.4.	Uji Asumsi Klasik.....	73
4.4.1	Uji Normalitas.....	73
4.4.2	Uji Multikolinearitas	74
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	75
4.5.	Metode Analisis Data	76
4.7.1	Analisis Regresi Linier Berganda	76
4.7.2	Analisis Koefisien Korelasi	77
4.7.3	Analisis Koefisien Determinasi	79
4.6.	Uji Hipotesis Penelitian	80
4.6.1	Uji Simultan (Uji F)	80
4.6.2	Uji Parsial (Uji T)	81
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1.	Kesimpulan	84
5.2.	Saran	85
	DAFTAR PUSTAKA	86
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan	31
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	36
3.2 Populasi Karyawan	39
3.3 Definisi Operasional Variabel dan Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	42
3.4 Skala Likert.....	46
3.5 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	51
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	66
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	66
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	68
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	69
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	70
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	71
4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	72
4.11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov	73
4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	74
4.13 Hasil Uji Koefisien Korelasi	78
4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	79
4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	80
4.16 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Teori Hierarki Maslow.....	18
2.2 Kerangka Berpikir.....	34
4.1 Struktur Organisasi PT. Transportasi Global Mandiri Palembang	58
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75

ABSTRAK

MUHAMMAD RYANSYAH. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Kartawinata, S.E, MP dan Bapak Muhammad Said, S.E, M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang sebanyak 55 orang sebagai sampel. Data penelitian yang diperoleh adalah data primer melalui kuesioner. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan program aplikasi SPSS Versi 25.

Dari hasil penelitian menghasilkan model persamaan Regresi Linear Berganda $Y = 12,323 + 0,470 X_1 + 0,193 X_2 + 0,087 X_3 + e$. Konstanta memiliki nilai positif sebesar 12,323, artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai sig F $0,000 < 0,05$ menunjukkan pelatihan, motivasi, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan bernilai 0,470 mengalami peningkatan satu satuan sebesar 0,470. Nilai t sig $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai 0,193 mengalami peningkatan satu satuan sebesar 0,193. Nilai t sig $0,012 < 0,05$ hal ini menunjukkan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja bernilai 0,087 mengalami peningkatan satu satuan sebesar 0,087. Nilai t sig $0,105 > 0,05$ hal ini menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, nilai (R^2) diperoleh sebesar 0,797. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 79,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, motivasi, keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan Sisanya sebesar 20,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan.

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Ryansyah, dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 26 Agustus 1999 dari Bapak M. Irwan dan Ibu Leni Heryani, anak ke-1 dari 2 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 66 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 42 Palembang, dan Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMA Negeri 15 Palembang, Selanjutnya meneruskan Pendidikan Sarjana (Strata 1) pada tahun 2020 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Palembang, Maret 2024

Muhammad Ryansyah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha di era yang modern dan berbasis teknologi ini semakin bertambah pesat, baik dalam persaingan maupun pengembangan pada suatu perusahaan. Semakin berkembangnya perusahaan maka tingkat persaingan antar perusahaan semakin tinggi, sehingga memaksa perusahaan untuk mengoptimalkan segenap sumber daya manusia yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja agar tercapainya visi dan misi perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen yang paling penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia perusahaan sebagai perencana dan penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia memegang peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan dan merupakan inisiator kegiatan perusahaan yang paling utama. Keberhasilan suatu perusahaan dapat diperoleh dari kemampuan, keahlian dan kualitas kerja yang maksimal dari para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembarkannya.

Tugas yang yang diemban oleh sumber daya manusia itu sendiri meliputi berbagai macam pekerjaan. Beberapa macam pekerjaan tersebut mempunyai tugas dan peranannya masing-masing. Setiap perusahaan mengharapkan sumber daya manusia yang mereka miliki dapat bekerja dengan optimal.

Secara tidak langsung kinerja yang dilakukan oleh karyawan juga bisa memberikan manfaat yang sama bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan mengevaluasi diri. Dalam hal ini, perusahaan menempuh beberapa cara dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan dilaksanakannya pelatihan, memberikan motivasi kepada karyawan, serta menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar dapat mendorong para karyawan bekerja lebih optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Pelatihan merupakan sebuah proses dan prosedur formal yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan, dengan menggunakan metode pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga karyawan mampu untuk semakin terampil dan memiliki tanggung jawab yang lebih baik. Selain itu, dengan dilakukannya pelatihan dapat menciptakan perubahan sikap dan tingkah laku yang juga berkaitan dengan peningkatan tujuan perusahaan.

Pelatihan perlu dilaksanakan untuk mengembangkan kemampuan kerja guna membantu tujuan perusahaan. Selain meningkatkan pengetahuan, keahlian, dengan adanya pelatihan juga karyawan dapat memperoleh kesempatan untuk menyerap berbagai pengetahuan mulai dari bidang pekerjaan ataupun diluar bidang pekerjaan, dan dari pelatihan akan mampu mengurangi adanya dampak negatif yang disebabkan kurangnya pengetahuan, kurangnya kepercayaan diri dan juga pengalaman yang terbatas dari karyawan. Maka dari dilaksanakannya pelatihan, perusahaan mengharapkan karyawan mampu untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja pada perusahaan, karena pelatihan dinilai penting bagi

karyawan untuk dapat menunjang dan memudahkan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien.

Secara harfiah motivasi adalah sebagai pemberi motif. Karyawan bekerja karena memiliki motif yaitu terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihinya. Motif utama karyawan untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, dan kebutuhan akan penghargaan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk bawahan. Perusahaan diharapkan mampu untuk mengetahui motivasi seperti apa yang dibutuhkan oleh karyawan, baik dalam bentuk materi ataupun non materi. Motivasi dalam bentuk materi yaitu bisa berupa kompensasi, sedangkan non materi yaitu berupa medali atau piagam yang tidak dapat dinilai dengan uang, tetapi sesuatu yang hanya untuk memberikan kepuasan atau kebanggaan kepada karyawan.

Motivasi merupakan cara seorang pemimpin atau atasan dalam menumbuhkan semangat kerja pada karyawan, agar karyawan mau bekerja secara optimal dengan mengeluarkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan visi misi perusahaan. Dalam motivasi, sangat diperlukannya dorongan atau penggerak dari pemimpin secara psikologis kepada karyawan untuk menentukan tingkat usaha, tingkat kegigihan atau ketahanan karyawan dalam menghadapi suatu masalah yang terjadi pada saat mereka bekerja. Selain untuk menghadapi suatu masalah, motivasi juga sangat berguna bagi karyawan untuk dapat membuat keputusan dengan mempertimbangkan segala

kemungkinan yang ada, yang kemudian membuat karyawan terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang dinginkannya.

Keselamatan dan kesehatan kerja bukanlah sesuatu yang baru diantara banyaknya perusahaan, mengingat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri termasuk salah satu program pemeliharaan pada perusahaan yang sangat berperan penting untuk diperhatikan. Penanganan Keselamatan dan kesehatan kerja dalam sebuah perusahaan diharapkan di lakukan secara serius oleh seluruh komponen yang ada dalam ruang lingkup perusahaan, tidak bisa hanya dilakukan oleh seorang pemimpin sendirian, melainkan menjadi bagian dan urusan semua orang yang ada di lingkungan perusahaan.

Namun pada dasarnya perusahaan diharapkan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja setiap karyawan sewaktu mereka sedang bekerja, hal itu sebagai bentuk upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya dari gejala sakit, kecelakaan, dan juga kerugian yang ada di lingkungan tempat kerja. Apabila sudah memenuhi batas standar aman, maka hal itu akan memberikan kontribusi dengan terciptanya kondisi lingkungan yang aman dan sehat. Maka pada akhirnya akan dapat menekan resiko terjadinya kerugian pada perusahaan dan berdampak baik untuk membangun semangat kerja karyawan yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan khususnya pada PT. Transportasi Global Mandiri Palembang.

PT. Transportasi Global Mandiri Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Transportasi Darat, Jasa Rental Pariwisata dan Logistik. Dalam jasa transportasi darat perusahaan bekerjasama dengan instansi pemerintah,

dalam hal ini dengan Kementerian Perhubungan Darat yaitu sebagai Jasa Angkutan Feeder Bus yang berlokasi di Kota Solo dan yang baru-baru ini berada di kota Palembang yaitu Feeder LRT Musi Emas dengan skema *Buy The Service* (BTS). Skema Buy The Service (BTS) adalah mekanisme pemerintah melalui Kementerian Perhubungan (Kemenhub) membeli layanan angkutan massal ke operator (menyubsidi 100 persen biaya operasional kendaraan) dengan mekanisme lelang berdasarkan Standar Pelayanan Minimum (SPM) yang ditetapkan.

Proses kerja yang dilakukan oleh karyawan tentunya memerlukan keahlian khusus dan kondisi tubuh yang prima guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan bukan hanya dibekali keahlian khusus saja, tentu juga harus dibekali dengan materi pelayanan yang profesional guna menjaga kepercayaan dan kenyamanan para pengguna jasa transportasi. Oleh karena itu, karyawan harus menerapkan apa yang sudah mereka peroleh pada saat masa pelatihan, adanya bentuk dukungan berupa motivasi dari atasan dan lingkungan kerja antar karyawan agar dapat bekerja secara optimal serta karyawan juga sangat perlu untuk selalu memperhatikan dan menjaga kesehatan tubuh. Kesehatan tubuh yang tidak optimal akan mempengaruhi kualitas kinerja seorang karyawan yang akan membuat karyawan merasa tidak bersemangat dalam bekerja, tidak fokus dalam menyelesaikan tugas, yang secara tidak langsung karyawan tidak dapat memberikan kontribusi kinerja yang maksimal untuk perusahaan.

Lingkungan kerja pada perusahaan baik, dan rapi yang membuat para karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta didukung dengan kompensasi yang diterima oleh

para karyawan dapat mencukupi dalam kebutuhan sehari-hari maupun diluar kebutuhan sehari-hari.

Berdasarkan hasil observasi sementara ke lapangan secara sederhana di PT. Transportasi Global Mandiri Palembang maka didapat fenomena masih ditemukannya beberapa karyawan yang kurang menerapkan program yang diperoleh pada saat pelaksanaan pelatihan yaitu mengenai saat mengingatkan kepada pengguna jasa transportasi untuk tidak mengatur dan mengubah suhu penyejuk udara atau *Air Conditioning* (AC), kemudian kurangnya bentuk dorongan motivasi kepada karyawan yaitu motivasi dari atasan, antar karyawan dan divisi lain yang membuat karyawan tidak dapat bekerja secara optimal saat bekerja, selain itu terdapat juga beberapa karyawan yang kurang memperhatikan atau menjaga kondisi kesehatan tubuh yaitu pola makan yang kurang sehat seperti mengkonsumsi makanan yang instan dan berminyak, kurangnya istirahat yang cukup sehingga membuat karyawan bekerja tidak bersemangat, serta tidak dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Hal itu dapat berpengaruh terhadap performa kinerja sehingga dalam menjalankan pekerjaan pun tidak optimal dan berdampak pada visi dan misi perusahaan.

Dari alasan dan kondisi tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang.”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang?
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang?
4. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang.
2. Pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang.
3. Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang.

4. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan khususnya Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Pelatihan, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi PT. Transportasi Global Mandiri Palembang

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan Pelatihan, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Universitas Tridinanti Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdhie, Baidowi. (2023). *Praktikum Statistik*. Palembang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
- Andriyani, M. Ima. (2023). *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir*. Palembang. FEB Universitas Tridinanti.
- Agustia, Ilham. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan di PT. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *FIS UNIVED*, 6(1).
- Agustian, Oki. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. *UNISMUH Makassar*.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, P. 104.
- Diana, Emilia. (2018). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember. *Repository Univeristas Jember*.
- Elisabet, Rita. (2021). Pengaruh Self Efficacy, Kapabilitas dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. *Hirarki*, 3(2).
- Fidelia, Bella. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Fajar Inti Abadi Pontianak. *Bisma*, 8(4).
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang. *JMWE*, 18(3), 333-356.

- Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Karyono. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asahi Forge Indonesia. IKRA-ITH, 4(2).
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marayasa, Nyoman. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. Jurnal Ekonomi Efektif, 2(1).
- Maslow, A. (2013). Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). Jakarta: PT. PBP.
- Muttaqin, I. (2021). Pengaruh Program Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung Kabupaten Rokan Hulu. UIN SUSKA, RIAU.
- Nidzomi, Fajar Choirun. (2019). Pengaruh Kelayakan Peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kebiasaan Menggunakan Peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Bengkel Otomotif SMK Negeri 1 Pungging Mojokerto. JPTM, 8(1), 173-183.
- Pristiyanti, Dita C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. Jurnal Ilmu Manajemen, 4(2)

- Putri, Atikah. (2021). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkabiz Indonesia. Repository UIN Syarif Hidayatullah.
- Rachmawati, Irdianti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Keorganisasian. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rahayu, Juslinar I. S. (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Diversity dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. JM, 4(4), 699-710.
- Rahayu, Pidha Tri. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru). Repositori Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ratnasari, Dewi. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi. Jurnal Mahasiswa Manajemen, 2(1).
- Rinaldy, Hendry. (2019). Pengaruh Lingkungna Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Langkat. Repositori Universitas Medan Area.
- Sari, Dinar P. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plasindo Lestari Karawang. Jurnal UBP.
- Saputra, Roy. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Prestasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Plaju Palembang. Manivestasi, 4(1), 62-78.
- Sasyabila, Nadia R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi di Kota Palembang. UNANTI.
- Siagian. (2018). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiarti, Dkk. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padma Ardyta Aktuaria Jakarta. Epigram, 13(1), 13-20.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryati, Lili. (2020). Pengaruh Kompensasi, Training, Jenjang Karir, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Jiwa Sinarmas MSIG Sumatera Utara. *Literasi*, 2(2), 100-113.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Kencana.
- Taryaman, E. (2016). *Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Theresia, Alvira. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang. *UNANTI*.
- Turmono, Dkk. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Bank Mandiri Syariah (KOPKAR BSM). *Co-Management*, 1(3), 342-355.
- Wachidah, Luthfia Nur, Dkk. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *JIMEA*, 3(2), 51-57.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wilson, Charles. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kinco Prima. *EMBA*, 8(3), 75-83.