PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) (STUDI PADA PT PLN (PERSERO) UP3 MALANG)

Zahro Lasarik
Prof. Dr. Margono Setiawan, SE., SU
Program Studi Manajemen Sumberdaya Manusia
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang
Email : zahrolasarik99@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of training (X1) and supervision (X2) on employee performance mediated by Occupational Safety and Health (OSH) at PT PLN (Persero) UP3 Malang. The sampling technique uses non-probability sampling with purposive sampling method. The sample used was 30 employees of the network and Construction Division. Data obtained from questionnaires, interviews and documentation. Data analysis method uses path analysis using the Smart Partial Least Square (PLS) application version 3.2. The results showed that there was a direct effect of training and supervision on employee performance but Occupational Safety and Health (OSH) cannot be used as a mediator to improve employee performance which is influenced by training and supervision.

***Keyword**: Training, Supervision, Occupational Safety and Health (OSH), Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X1) dan pengawasan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Z) pada PT PLN (Persero) UP3 Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Sampel yang digunakan adalah karyawan Bagian Jaringan dan Konstruksi sebanyak 30 karyawan. Data diperoleh dari kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis jalur dengan menggunakan aplikasi *Smart Partial Least Square* (PLS) Versi 3.2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung pelatihan dan pengawasan

terhadap kinerja karyawan, namun Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak dapat dijadikan mediator meningkatnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pelatihan dan pengawasan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengawasan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin kompetitif, oleh karena itu semua aspek didalam perusahaan harus memiliki daya saing terlebih aspek sumberdaya manusia yang memiliki peran penting. Menurut Amir (2015) sumberdaya manusia sebagai "*company's key competitive advantage*" atau kunci keunggulan bersaing perusahaan. Oleh karena itu pentingnya pengelolaan sumberdaya manusia melalui manajemen sumberdaya manusia guna memaksimalkan peran sumberdaya manusia bagi perusahaan. Tugas dari MSDM adalah mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumberdaya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari berbagai tantangan. Lingkungan perusahaan yang dinamis menuntut perusahaan untuk melakukan penyesuaian guna memenuhi tuntutan perubahan. Di era globalisasi teknologi berkembang pesat. Penggunaan teknologi diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Oleh karena itu penggunaan teknologi didalam perusahaan harus didukung dengan kemampuan sumberdaya manusia untuk mengaplikasikan teknologi tersebut. Penting sekali bagi perusahaan untuk mengembangkan kompetensi karyawan guna menyesuaikan dengan perkembangan lingkungan perusahaan salah satunya melalui kegiatan pelatihan. Menurut Simamora (2001, dalam Sinambela, 2017) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.

Peningkatan penggunaan teknologi berdampak pada peningkatan resiko terjadinya kecelakaan kerja. dinamis atau senantiasa mengalami perubahan mengharuskan perusahaan untuk melakukan penyesuaian terhadap berbagai aspek didalam perusahaan termasuk aspek sumberdaya manusia. kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia dalam 5 tahun terakhir menurut Majalah *ISafety* yang didasarkan pada data BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Data Kecelakaan Kerja Nasional (2014-2018)

Tahun	Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja
2014	105.383
2015	110.285
2016	101.367
2017	123.000
2018 (Triwulan I)	5.318

Sumber: Amir, 2018.

Pada Tahun 2017 terdapat 123.000 kasus kecelakaan kerja dengan korban meninggal lebih dari 50%. Pada triwulan I Tahun 2018 terjadi 5.318 kasus kecelakaan kerja. Hal tersebut menunjukkan pentingnya kepedulian perusahaan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja terlebih pada bidang konstruksi. Menurut Majalah *ISafety* Edisi Desember 2018 kecelakaan kerja di Indonesia didominasi oleh sektor konstruksi. Tiga hal yang menyebabkan masih tingginya kecelakaan kerja di Indonesia, pertama belum optimalnya pengawasan dan pelaksanaan serta perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), memang terdapat standar K3 yang dilaksanakan perusahaan hanya saja dikarenakan lemahnya pengawasan maka aspek K3 sering terabaikan (Dede Yusuf, Anggota Komisi IX DPR-RI). Pelaksanaan program K3 yang kurang optimal dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman terhadap program-program yang dicanangkan sehingga diperlukan sebuah pelatihan guna meningkatkan pemahaman terhadap program-program K3 disamping itu implementasi program harus disertai dengan pengawasan untuk memastikan pelaksanaan program telah sesuai dengan perencanaan dan tepat sasaran.

PT PLN (Persero) UP3 Malang merupakan bagian dari PT PLN (Persero) yang bertanggungjawab

memenuhi kebutuhan listrik masyarakat Kota Malang dan sekitarnya oleh karena itu penting bagi PT PLN (Persero) UP3 Malang untuk menjaga kualitas aspek-aspek didalam perusahaan terutama aspek sumberdaya manusia melalui manajemen sumberdaya manusia guna memastikan kebutuhan karyawan terpenuhi. Upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia yaitu melalui pelatihan dan pengawasan selain itu mengingat lingkungan kerja PT PLN (Persero) UP3 Malang memiliki resiko terjadinya kecelakaan kerja yang tinggi karena terkait dengan kelistrikan maka aspek K3 penting untuk diperhatikan.

Latar belakang tersebut yang mendasari penulis untuk merumuskan masalah

a. Apakah pelatihan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Malang?
b. Apakah pengawasan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Malang?
c. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT PLN (Persero) UP3 Malang?
d. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT PLN (Persero) UP3 Malang?
e. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Malang?

LANDASAN TEORI

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

Menurut Ardana, *et al*. (2012) pengertian MSDM adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

PELATIHAN

Pengertian Pelatihan

Menurut Halawi dan Haydar (2018) pelatihan adalah program yang bertujuan membantu karyawan

mendapatkan keterampilan dan pengetahuan khusus guna meningkatkan kinerja.

Metode Pelatihan

Menurut Wahjono (2015) metode-metode yang dapat digunakan dalam pelatihan sebagaimana berikut:

1. *On The Job Training* (OJT) Pelatihan dilaksanakan sewaktu karyawan bekerja menjalankan tugasnya. Pada umumnya terdapat 4 teknik *on the job training*:
   a. *Coaching*
   b. Rotasi jabatan
   c. Penugasan khusus
   d. Magang.
2. *Off The Job Training*
   Pelatihan yang dilakukan diluar jam kerja. Metode *off the job training* pada umumnya terdiri atas:
   a. Konferensi atau seminar
   b. *Problem Based Learning*.

Pengukuran Pelatihan

Menurut Tanujaya (2015, dalam Kumara dan Utama, 2016) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan:

1. Materi pelatihan
2. Metode Pelatihan
3. Kualitas Instruktur
4. Fasilitas Pelatihan
5. Peserta Pelatihan

PENGAWASAN

Pengertian Pengawasan

Menurut Bangun (2012) pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan anggota organisasi dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

Metode Pengawasan

Menurut Siagian (2008 dalam Marwansyah, 2015) pengawasan dapat dilakukan melalui dua cara yaitu:

1. Pengawasan langsung yaitu atasan meninjau secara langsung aktivitas yang dikerjaan bawahan. Macam-macam pengawasan langsung:
   a. Inspeksi Langsung
   b. Observasi di Tempat (*On The Spot Observation*)
   c. Laporan di Tempat (*On The Spot Report*).
2. Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan sehingga pengawas tidak perlu meninjau secara langsung ke

lapangan. Macam-macam Pengawasan tidak langsung:

a. Laporan Tertulis

b. Laporan Lisan.

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Pengertian K3

Menurut Boby (2000, dalam Ismail, 2010) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk mewujudkan kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik bagi pekerjaan, pekerja, perusahaan, masyarakat maupun lingkungan perusahaan.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Tujuan dan sasaran dari SMK3 adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta terciptanya tempat kerja yang aman, nyaman, efisien dan produktif (Sinambela, 2017). Aktivitas SMK3 meliputi:

1. Komitmen
2. Perencanaan K3
3. Pelaksanaan K3
4. Evaluasi K3

KINERJA

Pengertian Kinerja

Menurut Hasan *et al.* (2012, dalam Kumara dan Utama, 2016) kinerja merupakan hasil kerja (kualitas dan kuantitas) dari seorang karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pengukuran Kinerja

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan:

Tabel 2
Matrik Indikator Kinerja Karyawan

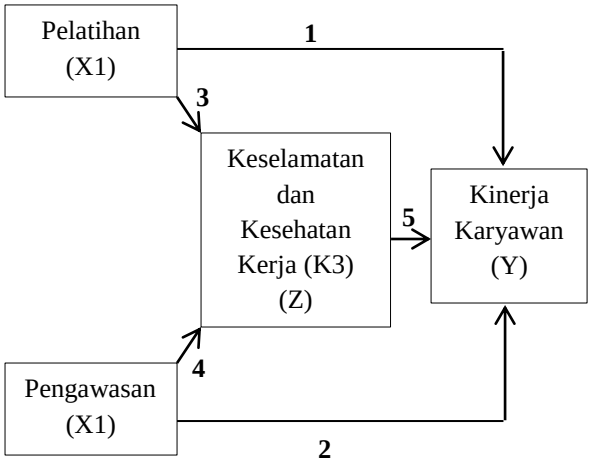
	Indikator Kinerja	
No	**Indikator**	**Unsur**
1.	Kedisiplinan	1.Kehadiran 2.Ketaatan pada SOP.
2.	Keterampilan	1.Komunikasi 2.Teknis.
3.	Kemampuan	1.Penyelesaian tugas
4.	Kepribadian	1.Kemandirian 2.Loyalitas 3.Kejujuran 4.Kerja sama

Sumber : Marwansyah (2015).

HIPOTESIS

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari Pelatihan

(X1) dan Pengawasan (X2), variabel *intervening*nya adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Z), sedangkan untuk variabel dependen adalah Kinerja karyawan (Y). Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori maka konsep hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Hipotesis Penelitian

Sumber: Dwomoh *et al.* (2013), Kumara dan Utama (2016), Toding (2016) dan Elphiana *et al.* (2017), Halawi dan Haydar (2018).

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: Pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan

H2: Pengawasan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan

H3: Pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

H4: Pengawasan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

H5: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Dimana jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research.* Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 30 karyawan Bagian Jaringan dan Konstruksi PT PLN (Persero) UP3 Malang melalui metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuisioner dengan skala *likert*, dan dokumentasi. Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas (kovergen dan diskriminan) dan uji reliabilitas sedangkan analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis jalur (*path*

analysis) dengan bantuan aplikasi *Smart Partial Least Square (PLS)* Versi 3.2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3

Hasil Loading Factor

Item	*Loading Factor* (λ)	Keputusan
X1.1	0,501	Valid
X1.2	0,737	Valid
X1.3	0,803	Valid
X1.4	0,869	Valid
X1.5	0,712	Valid
X2.1	0,571	Valid
X2.2	0,616	Valid
X2.3	0,782	Valid
X2.4	0,773	Valid
X2.5	0,789	Valid
Z1	0,680	Valid
Z2	0,826	Valid
Z3	0,750	Valid
Z4	0,629	Valid
Y1	0,823	Valid
Y2	0,741	Valid
Y3	0,726	Valid
Y4	0,815	Valid
Y5	0,855	Valid
Y6	0,611	Valid
Y7	0,789	Valid
Y8	0,674	Valid
Y9	0,858	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Keterangan:

X1.1 = Kualitas materi pelatihan

X1.2 = Efektivitas metode pelatihan yang digunakan

X1.3 = Kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi

X1.4 = Mutu dan kelengkapan penunjang pelatihan

X1.5 = Kemampuan peserta dalam memahami materi pelatihan

X2.1 = Inspeksi langsung

X2.2 = Observasi di Tempat

X2.3 = Laporan di Tempat

X2.4 = Laporan Tertulis

X2.5 = Laporan Lisan

Z1 = Pembentukan Divisi K3

Z2 = Identifikasi potensi bahaya

Z3 = Kegiatan pendukung K3

Z4 = Evaluasi K3

Y1 = Kehadiran

Y2 = Ketaatan SOP

Y3 = Komunikasi

Y4 = Teknis

Y5 = Penyelesaian tugas

Y6 = Kemandirian

Y7 = Loyalitas

Y8 = Kejujuran

Y9 = Kerja Sama

Tabel 4

Nilai *Average Varience Extracted* (AVE)

Konstruk	AVE
Pelatihan (X1)	0,540
Pengawasan (X2)	0,507
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Z)	0,593
Kinerja (Y)	0,526

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Hasil pengujian menunjukkan nilai *loading factor* (λ) setiap item > 0,5 dan nilai *Average Varience*

Extracted (AVE) > 0,5 yang berarti validitas konvergen terpenuhi. Selanjutnya hasil pengujian validitas diskriminan sebagai berikut:

Tabel 5

Nilai *Cross Loading*

	X1	X2	Z	Y
X1.1	**0,501**	-0,180	-0,029	0,054
X1.2	**0,737**	-0,229	-0,102	0,285
X1.3	**0,803**	0,016	-0,016	0,325
X1.4	**0,869**	-0,085	-0,193	0,282
X1.5	**0,712**	0,103	0,012	0,307
X2.1	0,075	**0,571**	0,048	-0,199
X2.2	0,046	**0,616**	0,191	-0,280
X2.3	-0,073	**0,782**	0,293	-0,430
X2.4	-0,142	**0,773**	0,254	-0,416
X2.5	-0,060	**0,789**	0,398	-0,459
Z1	-0,206	0,289	**0,680**	-0,162
Z2	-0,150	0,239	**0,826**	-0,225
Z3	0,013	0,346	**0,750**	-0,293
Z4	0,119	0,152	**0,629**	-0,162
Y1	0,266	-0,469	-0,139	**0,823**
Y2	0,312	-0,342	-0,270	**0,741**
Y3	0,442	-0,282	-0,205	**0,726**
Y4	0,373	-0,526	-0,370	**0,815**
Y5	0,282	-0,362	-0,226	**0,855**
Y6	0,006	-0,264	-0,227	**0,611**
-Y7	0,186	-0,507	-0,345	**0,789**
Y8	0,152	-0,351	-0,114	**0,674**
Y9	0,400	-0,466	-0,159	**0,858**

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Hasil pengujian instrumen menunjukkan nilai *loading factor* (λ) setiap item lebih besar dari nilai *cross loading* hal tersebut menunjukkan validitas diskriminan.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* > 0,7 hal tersebut menunjukkan bahwa reliabilitas terpenuhi. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

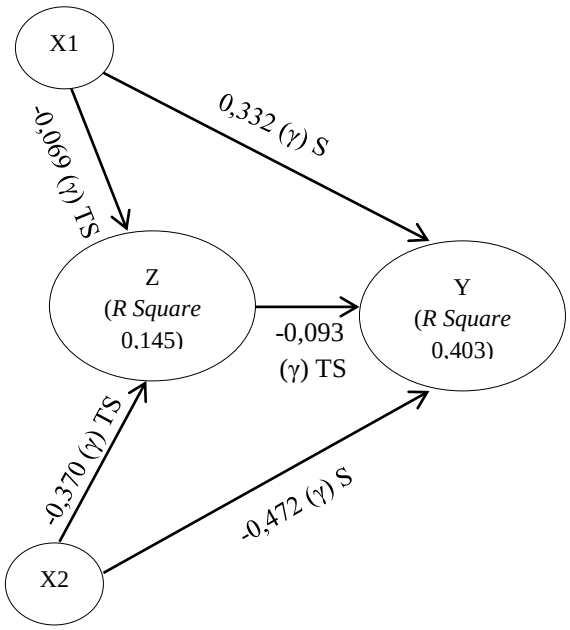
Tabel 6

Nilai *Average Varience Extracted* (AVE)

Variabel	***Alpha Cronbach***	***Composite Reliability***
X1	0,790	0,851
X2	0,765	0,835
Z	0,914	0,928
Y	0,707	0,814

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Hasil pengujian menunjukkan validitas dan reliabilitas terpenuhi sehingga instrumen dapat digunakan untuk uji analisis jalur. Uji analisis jalur (*path analysis)* dilakukan dengan bantuan aplikasi *Smart Partial Least Square (PLS)* Versi 3.2 dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 2

Hasil Analisis jalur

Sumber: Peneliti, 2019.

Tabel 7

Total Effects (*Original Sample* (O), *T statistic (O/STERR|), P Value*)

	(O)	***(|O/STERR|)***	***P Value***
X1→Y	0,379	2,739	0,006
X2→Y	0,442	2,819	0,005
X1→Z	-0,002	0,009	0,993
X2→Z	0384	1,830	0,068
Z→Y	-0,115	0,588	0,557

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai *p value* variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,006 < 0,05) dan nilai T Statistik 2,739 > t tabel (2,051) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumara dan Utama (2016) serta Halawi dan Haydar (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor utama pendukung keberhasilan pelatihan adalah materi pelatihan yang tepat serta sesuai dengan kebutuhan bidang pekerjaan karyawan serta kemampuan karyawan dalam memahami materi pelatihan. Sedangkan hal yang harus diperhatikan adalah fasilitas pelatihan terutama ruang pelatihan dan alat peraga pelatihan.

Pengaruh Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai *p value* variabel pengawasan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,005 < 0,05) dan nilai T Statistik 2,819 > t tabel (2,051) hal tersebut menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Toding (2016) yang menyebutkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan. Metode pengawasan yang memberikan pengaruh paling besar adalah pengawasan melalui observasi di tempat (*on the spot observation*) yaitu pemeriksaan langsung kesiapan karyawan sebelum memulai pekerjaan sedangkan pengawasan yang perlu ditingkatkan adalah

pengawasan secara mendadak melalui inspeksi langsung.

Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Z)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui K3 (Z) adalah 0,05 yang diperoleh dari perkalian koefisien jalur pelatihan terhadap K3 dan koefisien jalur K3 terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih kecil dibandingkan nilai total pengaruh (2,739) yang diperoleh dari penjumlahan koefisien jalur pelatihan secara langsung dengan nilai pengaruh tidak langsung. Hal tersebut menunjukkan pelatihan melalui K3 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Z)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung pengawasan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui K3 (Z) adalah 1,076 yang diperoleh dari perkalian koefisien jalur pengawasan terhadap K3 dan koefisien jalur K3 terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih kecil dibandingkan nilai total pengaruh (3,895) yang diperoleh dari penjumlahan koefisien jalur pengawasan secara langsung dengan nilai pengaruh tidak langsung. Hal tersebut menunjukkan pengawasan melalui K3 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai *p value* variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,557 > 0,05) dan nilai T Statistik 0,558 < t tabel (2,051) menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun hasil analisis menunjukkan K3 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan namun K3 merupakan aspek yang penting

untuk diperhatikan terutama terkait Evalausi K3 untuk mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan K3 serta sebagai bahan pertimbangan hal-hal yang harus dipertahankan dan diperbaiki untuk pembuatan kebijakan dan program K3 pada masa mendatang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan pelatihan dan pengawasan akan mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak dapat dijadikan mediator peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengawasan.

Saran yang diajukan adalah pelatihan dan pengawasan lebih difokuskan terhadap peningkatan pengetahuan dan keahlian karyawan terkait teknis pekerjaan oleh karena itu materi pelatihan diutamakan terkait standar operasional kerja atau instruksi kerja sesuai bidang pekerjaan karyawan. Sedangkan keterbatasan fasilitas penunjang terutama ruang pelatihan dan mesin sebagai alat peraga pelatihan dapat diatasi dengan penggunaan metode *on the job training* (pelatihan yang dilakukan ketika karyawan sedang melakukan pekerjaan). Pengawasan akan lebih efektif apabila menggunakan metode observasi di tempat sedangkan metode pengawasan yang perlu ditingkatkan adalah pengawasan langsung secara mendadak melalui inspeksi langsung untuk memastikan peraturan dan standar kerja dilaksanakan dengan baik dengan atau tanpa diawasi. K3 walaupun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan namun tetap harus diperhatikan terutama evaluasi K3 untuk mengukur tingkat keberhasilan implementasi K3 serta sebagai bahan pertimbangan untuk perbaikan pada masa mendatang.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah atau menggunakan variabel lain dan tidak terbatas pada variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja sebab terdapat kemungkinan variabel lain dapat memberikan

pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Amir, Hasanuddin. 2018. "Dicari: Formula Jitu Penurun Angka Kecelakaan Kerja". Dalam ISafety, Desember 2018. Jakarta.

Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiartha Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Dwomoh, Gabriel, Eric Edwin Omusu and Mabel Addo. 2013. 'Impact of Occupational Health and Safety Policies on Employee's Performance In The Ghana's Timber Industry: Evidence from Lumber and Logs Limited'. International Journal of educational and Research, Vol. 1 No. 12, 1-14, ISSN: 2201-6740.

Elphiana, Yuliansyah M. Diah, M. Kosasih Zen. 2017. 'Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumuluh'. JEMBATAN-*Jurnal ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan* Tahun XIV No.2 103-118.

Halawi, Ali dan Nada Haydar. 2018. 'Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib and Alami Companies'. *International Humanities Studies* Vol. 5(2), 24-45, ISSN 2311-7796.

Ismail, Iriani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya.

Kumara, I Wayan Sutya Edy dan I Wayan Mudiartha Utama. 2016. 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali'. *E-Jurnal Manajemen* Unud, Vol. 5, No. 3, 2016: 1399-1428.

Marwansyah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Toding, Anastasya Yuyun. 2016. 'Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan'. *E-journal Administrasi Bisnis*, 2016 4(2): 386-399 ISSN 2355-5408.

Wahjono, Sentot Imam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

PT PLN (Persero) UP3 Malang.