



## The Influence of K3 (Occupational Health and Safety), Training and Career Development on the Performance of PTPN IV Kebun Gunung Bayu Employees

Tiur Novrita Marpaung<sup>1\*</sup>, Nana Dyki Dirbawanto<sup>2</sup>  
Universitas Sumatera Utara

**Corresponding Author:** Tiur Novrita Marpaung [tiurmrp01@gmail.com](mailto:tiurmrp01@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* K3, Training, Career Development, Employee Performance

*Received :* 22 July

*Revised :* 24, August

*Accepted:* 26, September

©2023 Marpaung, Dirbawanto: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[Internasional.](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



### ABSTRACT

The Indonesian palm oil industry is important for the Indonesian economy with palm oil trade performance continuing to increase. However, the challenge of developing oil palm is limited human resources. Companies implement K3 because many activities involve work accidents and disease risks. Training to provide, and develop competencies. Career development is company support to motivate employees to be able to develop their careers better. This research aims to analyze the influence of K3, training and career development on the performance of PTPN IV Kebun Gunung Bayu employees. The research method is quantitative. Data analysis methods are validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The research results show that K3, training and career development have a significant effect on employee performance.

## Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), Pelatihan Dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Kebun Gunung Bayu

Tiur Novrita Marpaung<sup>1\*</sup>, Nana Dyki Dirbawanto<sup>2</sup>

Universitas Sumatera Utara

**Corresponding Author:** Tiur Novrita Marpaung [tiurmrp01@gmail.com](mailto:tiurmrp01@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* K3, Pelatihan, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan

*Received :* 22 July

*Revised :* 24, August

*Accepted:* 26, September

©2023 Marpaung, Dirbawanto: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Industri kelapa sawit Indonesia penting untuk perekonomian Indonesia dengan kinerja perdagangan kelapa sawit yang terus meningkat. Namun, tantangan dari pengembangan kelapa sawit yaitu SDM yang terbatas. Perusahaan menerapkan K3 karena banyak kegiatan melibatkan kecelakaan kerja dan risiko penyakit. Pelatihan untuk memberi, dan mengembangkan kompetensi. Pengembangan karier merupakan dukungan perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mampu mengembangkan kariernya lebih baik. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh K3, pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PTPN IV Kebun Gunung Bayu. Metode penelitian yaitu kuantitatif. Metode analisis data adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3, pelatihan, dan pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan penghasil kelapa sawit terbesar di dunia. Kelapa sawit juga menjadi salah satu komoditas yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi. Indonesia dapat menyumbangkan 52% minyak sawit terhadap pangsa pasar dunia serta mampu menghasilkan 40% dari total minyak nabati dunia. Industri kelapa sawit Indonesia berperan penting untuk perekonomian Indonesia dengan kinerja perdagangan kelapa sawit yang terus meningkat, dan industri ini juga melibatkan banyak pelaku usaha dari berbagai kelompok ekonomi. Dari data Badan Pusat Statistik, nilai ekspor pertanian di tahun 2022 adalah sebesar 640,56 triliun rupiah. Sub sektor perkebunan terus menjadi penyumbang terbesar ekspor di sektor pertanian dengan kontribusi sebesar 622,37 triliun rupiah. Indonesia diharapkan untuk bersungguh-sungguh dalam mengembangkan komoditas kelapa sawit dari hulu ke hilir, salah satunya dengan cara membangun tata niaga kelapa sawit yang baik agar tidak terjadi gejolak yang dapat mempengaruhi keberlangsungan kelapa sawit itu sendiri. Sudah sejak lama, pemerintah dan seluruh stakeholders perkelapasawitan. Indonesia yang masih terbatas dan belum banyak memiliki tenaga ahli di bidang kelapa sawit. Dalam menghasilkan SDM yang baik perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawannya. Setiap perhatian yang diberikan oleh perusahaan nantinya akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu; sikap disiplin, motivasi kerja, kompensasi/intensif, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan terhadap karyawan, perkembangan teknologi, pengembangan karier, delegasi tugas, keselamatan dan kesehatan kerja, dan komunikasi yang kuat.

Salah satu perhatian utama perusahaan adalah memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan. Perusahaan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja karena beberapa kegiatan melibatkan faktor-faktor seperti kecelakaan kerja dan risiko penyakit. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu unsur yang dipertimbangkan dalam menentukan apakah suatu pelaku usaha berada pada tingkat risiko dan mempengaruhi izin usaha. Berdasarkan salah satu informasi yang disampaikan oleh sebuah website berita online menyebutkan bahwa terjadi peristiwa yang mengesankan di PTPN II, Langkat. Kejadian bermula saat karyawan berniat untuk membantu karyawan lain agar pekerjaannya semakin cepat selesai. Namun, ketika karyawan tersebut mengangkut hasil panen berukuran 20 kilogram, tolok besi yang biasa dipakai patah dan sawitnya terjatuh ke arah karyawan tersebut. Akibatnya nyawa karyawan tersebut tidak dapat terselamatkan. Berita-berita seperti ini sangat banyak diberitakan di perusahaan-perusahaan lainnya. Maka dari itu lah, Keselamatan dan kesehatan kerja sangat perlu untuk diperhatikan kembali di perusahaan. Kecelakaan kerja bukan hal yang terjadi secara kebetulan melainkan terjadi dikarenakan suatu penyebab, yang harus diteliti dan ditemukan agar menjadi landasan dalam melakukan tindakan korektif untuk penyebab tersebut sehingga menjadi upaya preventif lebih lanjutnya. Kesehatan Kerja merupakan salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain keselamatan dan kesehatan kerja, pelatihan juga merupakan suatu hal yang memberikan dampak besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam pelatihan karyawan, terdapat beberapa program yang sering kita dengar seperti training, coaching, retraining, cross functional training, team training, language training, technology training, creativity training, dan sebagainya. Umumnya, pelatihan kerja dalam sebuah perusahaan selalu berhubungan erat dengan hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan melakukan pelatihan para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan menjadi hal yang penting untuk dilakukan. Pelatihan kerja merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan standar produksi. Tentunya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan apabila memiliki tenaga kerja yang kompeten. Banyak divisi Human Resource yang umumnya bertanggung jawab tentang proses perekrutan hingga pelatihan karyawan lebih menghabiskan waktunya untuk menangani dokumen cuti, rekapitulasi absensi, dan menghitung lembur serta gaji karyawan dengan Excel spreadsheet.

Setelah Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan pelatihan. Pengembangan karier bagi karyawan juga penting untuk dilakukan, karena dapat menghindarkan risiko yang sangat besar bagi perusahaan. Program pengembangan karier merupakan salah satu dukungan perusahaan sebagai upaya mendorong dan memotivasi karyawan agar mampu mengembangkan kariernya menjadi lebih baik dari segi posisi maupun pendapatan. Setiap karyawan pasti tidak ingin memiliki karier yang stagnan, mereka menginginkan sebuah kemajuan untuk mencapai titik kesuksesan. Pengembangan karier menjadi salah satu fokus perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi para karyawan agar mampu menggali potensinya.

Beberapa program pengembangan karier yang dapat diterapkan diantaranya adalah, on the job training, off the job training, rotasi, coaching, maupun promosi. Elbadiansyah menyatakan bahwa manfaat pengembangan karier memberikan dampak positif bagi perusahaan maupun karyawan. Pengembangan karier sangat berguna bagi perusahaan agar roda perusahaan bisa berjalan dengan baik karena ada rotasi jabatan yang terjadi di dalamnya. Selain itu, dengan adanya program pengembangan karier, perusahaan bisa menekan angka resign-nya karyawan. Dikutip dari forbes, penelitian The LinkedIn Global Job Seeker Trends menunjukkan bahwa alasan utama karyawan berganti pekerjaan adalah karena kurangnya kesempatan untuk mengembangkan karier. Alasan utama mereka tertarik pada perusahaan baru adalah jalur karier yang kuat.

Keselamatan dan kesehatan kerja, pelatihan dan pengembangan kerja merupakan sebagian dari tolak ukur untuk memantau kinerja dari karyawan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan nantinya akan memberikan pengaruh terhadap lajunya perkembangan dan perolehan keuntungan yang didapat oleh sebuah perusahaan atau bisnis. Maka, penting untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Dalam penelitian ini, perusahaan yang ingin diketahui lebih jauh lagi tentang keselamatan dan kesehatan kerja, pelatihan dan pengembangan kariernya adalah salah satu unit dari PTPN IV Gunung. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Gunung Bayu, untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Gunung Bayu, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PTPN IV Gunung Bayu dan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PTPN IV Gunung Bayu.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)**

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Tujuan K3 adalah untuk memelihara keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja. K3 juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain yang mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sebuah instrumen yang sangat penting yang dijamin oleh suatu perusahaan, industri atau institusi seperti sekolah untuk melindungi pekerja, karyawan atau siswa yang sedang bekerja di bengkel dan yang berkaitan dengannya untuk keselamatan dan kesejahteraan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja. Menurut Ramli (2020:123) program keselamatan dan kesehatan kerja bersifat spesifik. Artinya, tidak dapat secara acak membuat, meniru, atau mengembangkan program keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Indah Dwi Rahayu (2017:108), berpendapat bahwa beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi kesehatan kerja, yaitu :

1. Kondisi lingkungan tempat kerja, Kondisi ini meliputi :

- a. Kondisi fisik,
- b. Kondisi fisiologis,
- c. Kondisi khemis

2. Mental psikologis. Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok atau teman sekerja; hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain. Menurut penelitian Pangeran Watanda Triady (2021), dengan judul "Peran dan Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Kota". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peranan K3 dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero). Untuk Hipotesis variabel ini yaitu :

Ha1 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel kinerja pegawai

H01 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel kinerja pegawai

### **Pelatihan**

Menurut Chan yang dikutip dari Sumardjo dan Priansa (2018:116), menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Definisi lainnya menurut Roger dan Caple yang dikutip dari Sumardjo dan Priansa (2018:116) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektifitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Wahyuningsih (2019:6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

1. Tujuan Pelatihan,
2. Materi,
3. Kualifikasi Peserta,
4. Kualifikasi Pelatih.

Menurut penelitian Yuliani Rostifa Siregar (2019), yang berjudul "Pengaruh Rekrutmen, Program Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Langkat Makmur". Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Langkat Makmur. Untuk Hipotesis variabel ini yaitu :

Ha2 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai

H02 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai

### **Pengembangan Karier**

Priansa (2018:146), menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (HR development) dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Menurut Permatasari (2018:72), pengembangan karyawan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Adapun dimensi dan indikator pengembangan karier menurut Gomez, et al. dalam Tamalika (2017:163), yaitu : 1. Perencanaan Karier (career planning), dan

## 2. Manajemen Karier (career management).

Menurut Siti Aisyah (2019), dengan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh K3, Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT KRIS JAYA ADY MIX". Adapun hasil dari penelitian menunjukkan bahwa, keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kris Jaya Adymix Surabaya. Untuk Hipotesis variabel ini yaitu :

Ha3 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karier terhadap variabel kinerja pegawai.

H03 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karier terhadap variabel kinerja pegawai.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Kawiana (2020:256) kinerja adalah serangkaian capaian hasil kerja seorang atau sekelompok orang melakukan kegiatan usaha, baik dalam mengembangkan produktivitas maupun kesuksesan dalam hal pemasaran, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya. Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip Sumardjo dan Priansa (2018:193) menyatakan bahwa kinerja dalam dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan sang pegawai pada mengemban pekerjaannya. Menurut Busro (2018) seperti dikutip dalam Yuliani, N. I., & Siregar, O. M. (2023), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

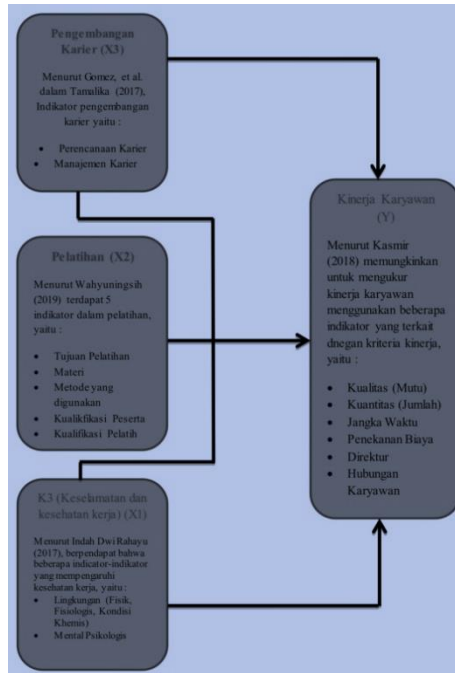
Menurut Kasmir (2018:208-210) untuk mengukur kinerja karyawan menggunakan beberapa indikator yang terkait dengan kriteria kinerja:

1. Kualitas (Mutu)
2. Kuantitas (Jumlah)
3. Jangka Waktu
4. Penekanan Biaya
5. Direktur
6. Hubungan Karyawan

Untuk hipotesis yang dapat diambil dari variabel ini yaitu :

Ha4 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel K3, Pelatihan, dan pengembangan karier terhadap variabel kinerja pegawai

H04 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel K3, Pelatihan, dan pengembangan karier terhadap variabel kinerja pegawai



Gambar 1. Kerangka Berpikir

**METODOLOGI**

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Alasan untuk menggunakan bentuk penelitian ini adalah karena pada umumnya kuantitatif bertujuan untuk mengetahui apakah suatu metode, media, atau suatu perlakuan mempunyai pengaruh atau hubungan dengan subjek yang diteliti. Misalnya, apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Menurut Hardani, dkk (2020:255) penelitian kuantitatif berbeda dengan penelitian kualitatif. Mengutip dari Hardani dkk (2020:361) tujuan diadakannya populasi 55 adalah agar kita dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Berdasarkan penelaahan penjelasan diatas maka, populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan yang bekerja di PTPN IV Kebun Gunung Bayu. Dengan jumlah karyawan pekerja kelapa sawit sebanyak 160 karyawan.

Adapun penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik probabilitas dengan cara random sampling (Metode sampel acak sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus slovin:

$$N = \frac{N}{Ne^2 + 1} \dots\dots\dots(1)$$

$$N = \frac{160}{160(0,1)^2 + 1} = 61$$

Metode analisis data adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

**HASIL PENELITIAN**

**Uji T (Secara Parsial)**

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai *thitung* dengan *ttabel* pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Sampel yang diambil menggunakan uji t yaitu  $df = n-K$  ( $K$ =jumlah variabel).....(2)

$Df = 61-4 = 57$ , maka diperoleh T Tabel sebesar 1.67203. Pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan  $\geq 0,05$  (hipotesis ditolak) maka variabel bebas atau variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau dependen
2. Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  (hipotesis diterima) maka variabel bebas atau variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau dependen.

**Tabel.1 Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.132	0.791		2.873	.006
	K3	.275	.125	.267	2.196	.032
	Pelatihan	.258	.129	.244	2.004	.000
	Pengembangan Karier	.346	.159	.262	2.180	.033

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 4.58 diatas, diperoleh bahwa uji t dari setiap variabel X yaitu :

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Pada tabel 4.58 dapat dilihat bahwa t hitung variabel keselamatan dan kesehatan kerja (2.196) >ttabel (1.67203) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0.032, sehingga  $H_{a1}$  diterima sedangkan  $H_{01}$  ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Kebun Gunung Bayu.
2. Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Pada tabel 4.58 dapat dilihat bahwa t hitung variabel pelatihan (2.004) >ttabel (1.67203) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0.000, sehingga  $H_{a1}$  diterima, sedangkan  $H_{o2}$  ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Kebun Gunung Bayu.
3. Pengembangan Karier (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Pada tabel 4.58 dapat dilihat bahwa t hitung variabel pengembangan karier (2.180) >ttabel (1.67203) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0.033, sehingga  $H_1$  diterima, sedangkan  $H_{01}$  ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Kebun Gunung Bayu.

### Uji F (Secara Simultan)

Uji F merupakan salah satu pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara simultan serentak variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui variabel dependen memiliki pengaruh secara simultan dengan variabel dependen. Apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Uji F juga dapat dilihat berdasarkan tingkat signifikansi, yaitu apabila nilai probabilitas yang dihitung  $< 0,05$  ( $sig. < \alpha 0,50$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas yang dihitung  $> 0,05$  ( $sig. > \alpha 0,50$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel ( $n$ ) sebanyak 40 responden dan jumlah keseluruhan variabel ( $k$ ) sebanyak 4, sehingga diperoleh:

1.  $df$  (pembilang) =  $4-1=3$
2.  $df$  (penyebut) =  $61-3=58$ .

Diperoleh nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 2.76. Sedangkan nilai  $f$  hitung diperoleh dengan menggunakan bantuan program statistik yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel.2 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.933	3	34.978	4.138	.010 <sup>b</sup>
	Residual	481.756	57	8.452		
	Total	586.689	60			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, K3, Pelatihan						

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa  $f$  hitung sebesar 4.138 dengan tingkat signifikan 0.10. Sedangkan  $f_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) adalah 2,76. Maka  $f$  hitung  $> f$  tabel dengan nilai probabilitas  $0.010 < 0.050$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa variabel K3, pelatihan, dan pengembangan karier secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian K3, pelatihan, dan pengembangan karier dapat meningkatkan kinerja karyawan PTPN IV Kebun Gunung Bayu. Namun, hal yang sama juga berlaku untuk sebaliknya.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen yaitu gaya K3, pelatihan, dan pengembangan karier menerangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dimana nilai Adjusted R Square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara gaya K3, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PTPN IV Kebun Gunung Bayu dilihat pada tabel berikut:

**Tabel.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.679	.636	2.90721
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, K3, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 4.60 diatas disimpulkan bahwa :

1. Nilai R diperoleh sebesar 0,823 berarti hubungan antara gaya K3 (X1), pelatihan (X2) dan pengembangan karier (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,823. Artinya hubungan antar variabel tergolong sangat erat.
2. Nilai R Square yaitu sebesar 0,679. Hal ini berarti 67,9% kinerja karyawan PTPN IV Kebun Gunung Bayu dapat dipengaruhi oleh variabel K3 (X1), pelatihan (X2) dan pengembangan karier (X3). Sedangkan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Pada tabel 1 hasil uji T yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai Thitung lebih besar dibandingkan nilai Ttabel. Dimana variabel keselamatan dan kesehatan kerja, pelatihan, pengembangan karier memiliki nilai signifikan < 0,05 yang menjelaskan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja, pelatihan, dan pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H01, H02, H03, H04 ditolak dan Ha1, Ha2, Ha3, Ha4 dapat diterima, yaitu Terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karier terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Kebun Gunung Bayu.

Berdasarkan penjabaran tabel 2 hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), pelatihan, dan pengembangan karier dapat meningkatkan kinerja karyawan PTPN IV Kebun Gunung Bayu. Namun, hal yang sama juga berlaku untuk sebaliknya.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja, pelatihan, dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Kebun Gunung Bayu. Dalam hal ini variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) , variabel pelatihan (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), serta variabel pengembangan karier (X<sub>3</sub>) juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), pada PTPN IV Kebun Gunung Bayu. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memberikan hasil yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R yaitu 0,823 dan nilai Adjusted R Square sebesar 67,9%, yang artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja, pelatihan, dan pengembangan karier dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 67,9%, sedangkan sisanya sebar 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Setiap penelitian memiliki keterbatasan data dan waktu penelitian, maka peneliti selanjutnya disarankan agar meningkatkan ketelitian, baik dalam segi kelengkapan data maupun proses pencarian informasi. Serta kesiapan waktu dan mental saat melakukan penelitian.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari pula bahwa laporan penelitian ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aisyah, Siti. (2018). Pengaruh K3, Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT Kris Jaya Adymix. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. E-ISSN 2461-0693
- Amiruddin Idris. (2018). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, 1st ed.* Yogyakarta, Sleman: Deepublish.
- Assa,dkk.(2018). *Human Capital Management strategi & Implementasi*. Bogor : Griya Taman Banjarwangi
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 65-79.
- Budhiatini, Se, M.Si, Phd. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XL. Axiata Medan. Medan : *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, volume 5 Nomor 1
- Dian Annisa & ND Dirbawanto. (2022). *The Effect Of Knowledge Management and Work Environment on Employee Performance at PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tinjowan*. *Journal Of Humanities, Social Sciences and Business*, Volume 2 Issue 1 (2022)
- Djatmiko, Riswan Dwi. (2016). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta : Deepublish
- Fiiibriany, F. W. (2017). Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan Pada PT . Giordano Indonesia. *Jurnal Cakrawala*, 17(September)
- Gomez, Faustino Cardoso. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi

- Hardani S.Pd., M.Si., dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta : CV Pustaka Ilmu Group Yogyakarta
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Cetakan 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kawiana, Putu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Denpasar : UNHI Press
- Lubis, L. A., & Siregar, O. M. (2023). The Effect Of Work-Family Conflict And Work Stress On Employee Performance During The Covid-19 Pandemi (Study on Employees of PT. Kreasi Kotak Megah). *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 3(03), 115-124
- Rahayu, Indah Dwi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Universitas Brawijaya*, Malang.
- Siagian, L. 2020. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara II (Pesero Medan)
- Siagian. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Silaen, Novia Ruth, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung
- Sopiah dan Etta M. Sangadji (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta : penerbit Andi
- Sudrajat, A, dkk. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan di Arthindo Utama. *Jurnal AKRAB JUARA*, Volume 5, Nomor 1
- Sumardjo dan Priansa. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alvabeta
- Sumardjo. Mahendro & Priansa, D. J. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Syahza, Almasdi. (2021). *Metodologi Penelitian Edisi Revisi Tahun 2021*. Pekanbaru : UR Press Pekanbaru
- Syardiansah, dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karier, Keselamatan dan kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 17, 46-55.

- Wahyuni, Nining, dkk. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Volume 12, 1
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, April, 91-96.
- Widyaningrum dan Siswati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubraha Manajemen Press
- Yuliani, N. I., & Siregar, O. M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan The Clinic Beautylosophy Medan. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(1), 289-301.