

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, SERTA KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KARYAWAN PT. SULAWESI RESOURCES MOROWALI

Andi Risma Melati¹, Mansyur Ramly², Amir Mahmud³

^{1,2,3}Universitas Muslim Indonesia Makassar

³Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia Makassar

e-mail: *rismamelaty88@yahoo.co.id, mansyur.ramly@umi.ac.id, amir.mahmud@umi.ac.id

Received: 05 Januari 2024

Revised: 11 April 2024

Accepted: 20 April 2024

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia serta kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Resources Morowali. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei sebanyak 70 orang karyawan sebagai sampel dari seluruh jumlah karyawan khususnya crew sebanyak 227 orang, survei dari bulan Agustus-Oktober. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda dipandu dengan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sulawesi Resources Morowali.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kinerja

Abstract

This study was conducted with the aim of analyzing the effect of work Environment, training and development of human resources and occupational health and safety on employee performance at PT Sulawesi Resources Morowali. This study uses primary data through a survey of 70 employees as a sample of the total number of employees, especially crew as many as 227 people, surveys from August-October. The results of this study indicate that the work environment, training and development of human resources, and occupational health and safety have a significant effect on the performance of employees of PT Sulawesi Resources Morowali.

Keywords : Work Environment, Human Resources Training and Development, Occupational Health and Safety, Performance

PENDAHULUAN

Sektor pertambangan merupakan salah satu sektor penting yang memberikan kontribusi bagi Indonesia. Pada tahun 2010, industri pertambangan menyumbang Rp 173,3 triliun atau 0,3% dari keseluruhan pertumbuhan ekonomi Indonesia. Hal tersebut menggambarkan betapa besar dan pentingnya industri tambang di Indonesia. Pada mineral nikel misalnya, Indonesia menempati posisi ketiga teratas tingkat global. Rangkaian kegiatan dalam rangka upaya pencarian, penggalian, pengolahan, pemanfaatan dan penjualan bahan galian (mineral, batu bara, panas bumi, migas) disebut dengan pertambangan. PT. Sulawesi Resources Morowali yang didirikan pada tahun 2009 adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan yang memproduksi ore kadar 1,6%-2,1%. Ore adalah istilah lain dari bijih (material dari hasil galian tambang) berbahan mineral yang dapat diambil dan diekstrak dengan nilai ekonomis tinggi.

Sebagai profesi yang memiliki risiko bahaya yang tinggi di lingkungan kerjanya, untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik

salah satu faktor terpenting yaitu lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Kinerja yang baik bagi karyawan adalah sebuah prestige dan akan meningkatkan produktivitas perusahaan (Mujayana, 2020).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2015). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-perengkapan kerja (Isyandi, 2014).

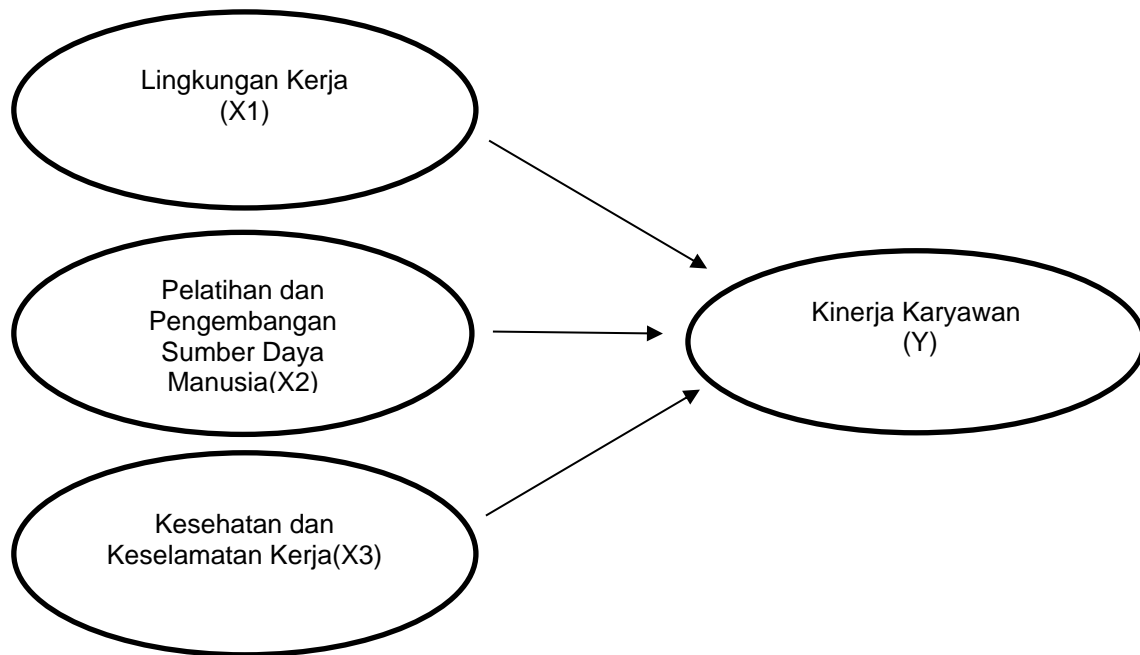
Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perusahaan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan sehingga menghasilkan produk dan layanan dengan kualitas setinggi mungkin dengan target yang telah direncanakan. Karyawan sebagai asset perusahaan harus mendapatkan kesempatan untuk dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Human Resource Development), sehingga setiap karyawan dalam sebuah perusahaan dapat menemukan dan mengeluarkan potensi yang ada pada diri dirinya yang mungkin masih terpendam.

Menurut (Dessler, 2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Menurut (Noe, 2020), pengembangan mengacu pada pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian, keterampilan, dan kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan atau posisi di masa yang akan datang.

Sedangkan menurut (Mondy, R. W., & Martocchio, 2016), pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu fungsi manajemen SDM yang fokus pada perencanaan karier dan kegiatan pengembangan, pengembangan organisasi dan manajemen kinerja, serta penilaian.

Karyawan yang bekerja di sektor pertambangan pun harus menghadapi risiko bahaya yang cukup besar terkait pekerjaannya. Kecelakaan fatal dapat terjadi ketika karyawan jatuh dari ketinggian, tertimpa, kejatuhan, atau terhantam oleh benda atau mesin yang sedang bergerak. Bahaya yang lain dapat berupa kebisingan, getaran, suhu panas, terpapar debu, gas, asap, dan bahan-bahan kimia berbahaya. (Mangkunegara, 2015) berpendapat bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menjadi masyarakat yang adil dan makmur.

Kerangka berpikir pada penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sulawesi Resources Morowali.
2. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sulawesi Resources Morowali.
3. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sulawesi Resources Morowali.
4. Lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sulawesi Resources Morowali.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Terdiri atas empat variabel yaitu , lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta kesehatan dan keselamatan kerja (variabel independen), dan kinerja (variabel dependen). Penelitian ini dilakukan di PT. Sulawesi Resources Morowali.

1. Teknik Pengumpulan Data

Sedangkan teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Penelitian Pustaka (Library Research), yaitu pengumpulan data teoritis dengan cara menelaah berbagai buku literatur dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
- b. Penelitian Lapang (Field Research), yaitu pengumpulan data lapangan dengan cara observasi dan kuesioner.

2. Populasi dan Sampel

Sampel dari penelitian ini adalah crew Karyawan PT. Sulawesi Resources Morowali. Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel yaitu dengan menggunakan rumus Slovin.

3. Metode Analisis Data

- a. Uji instrumen penelitian dalam penelitian ini yaitu : Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Uji realibilitas digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunkana dapat dipercaya atau diandalkan.
- b. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu : Uji normalitas data bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak dimana model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya kolerasi atau hubungan yang signifikan antar variabel bebas. Uji heteroskedasitisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain.
- c. Uji hipotesis penelitian dalam penelitian ini yaitu : Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sulawesi Resources Morowali. Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variansi variabel dependen. Uji F digunakan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara Bersama-sama (simultan) terhadap variabel terkait signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Pada penelitian ini, tingkat signifikansin yang digunakan untuk uji f adalah 0,05 yang artinya jika signifikan $>0,05$ maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara Bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing – masing variabel. Penelitian ini menggunakan uji dua arah (two tailed). Menggunakan pengujian dua arah yaitu ujung kiri dan kanan dari suatu kurva normal, sehingga masing – masing $\frac{1}{2} \alpha$. Sebagai contoh bila ditetapkan nilai $\alpha = 0,05$ maka nilai $\frac{1}{2} \alpha = 0,025$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.039	.990		1.050	.297
	Lingkungan Kerja (X1)	.038	.017	.113	2.202	.031
	Pelatihan dan Pengembangan (X2)	.192	.057	.378	3.384	.001

	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3)	.301	.056	.609	5.321	.000
--	--------------------------------------	------	------	------	-------	------

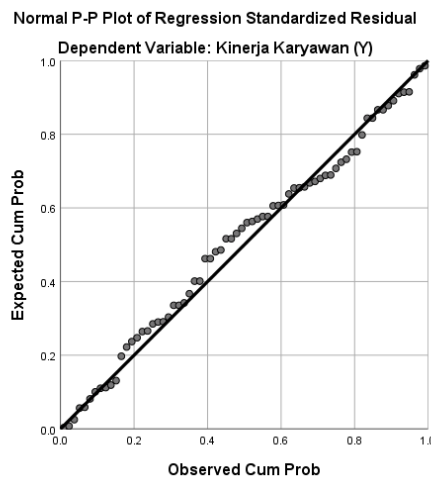
Sumber : Output SPSS 26

Hasil perhitungan uji statistic menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) = 0,038, Pelatihan dan Pengembangan (X2) = 0,192 dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) = 0,301 sedangkan constant oefisien regresi sebesar 1.039 sehingga apabila dimasukkan kedalam persamaan regresi akan diperoleh persamaan koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.039 + 0,038 X_1 + 0,192 X_2 + 0,301 X_3$$

Adapun hasil pengujian grafis di dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber : Output SPSS 26

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa sebaran titik tersebut berada mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi peneltian ini telah memenuhi syarat asumsi kenormalan dari data sehingga diharapkan hasilnya akan baik atau sesuai dengan asumsi klasik dari suatu regresi.

Hasil pengujian multikolineritas dapat dilihat pada tabel dibaah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas

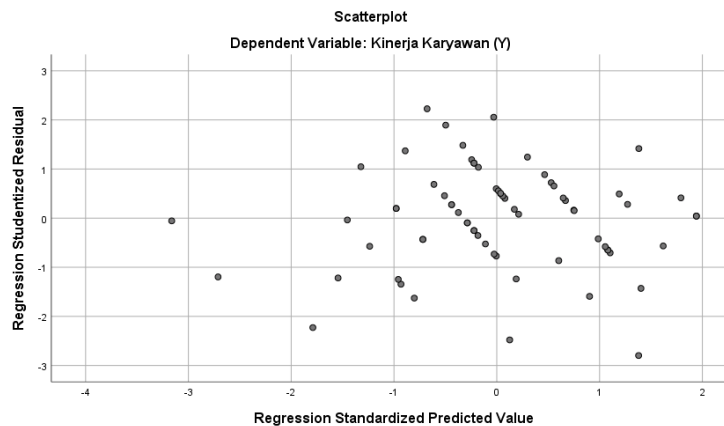
Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.824	1,213	Tidak ada multikolenaritas
Pelatihan dan Pengembangan (X2)	0.175	5,710	Tidak ada multikolenaritas

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3)	0.167	5,985	Tidak ada multikolenaritas
--------------------------------------	-------	-------	----------------------------

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 2. Dapat dilihat bahwa nilai VIF Lingkungan Kerja sebesar 1,213, Pelatihan dan Pengembangan sebesar 5,710, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebesar 5,985. Hal ini menunjukkan bahwa VIF yang dimiliki setiap kurang dari 10. Untuk nilai tolerance yang dihasilkan Lingkungan Kerja sebesar 0,824, Pelatihan dan Pengembangan 0,175, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja 0,167. Dimana hasil VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar 0,10 artinya bahwa tidak terjadi multikolenaritas antar variabel bebas dari data penelitian.

Adapun hasil uji heterokedastisitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa titik – titik menyebar diatas dan dibawah garis nol secara acak. Hal ini dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas karena titik – titik atau data penelitian menyebar dan berada disekitar garis nol, hasil pengujian diatas menunjukkan adanya homokedastisitas yang tidak menghasilkan parameter bias yang akan menyebabkan kesalahan didalam perlakuannya.

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.039	.990		1.050	.297
	Lingkungan Kerja (X1)	.038	.017	.113	2.202	.031

Pelatihan dan Pengembangan (X2)	.192	.057	.378	3.384	.001
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3)	.301	.056	.609	5.321	.000

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel hasil Uji t dimana hasil uji t untuk mengetahui besarnya pengaruh masing – masing variabel independent secara parsial (individu) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan tabel 2, nilai t hitung untuk lingkungan kerja 2.202 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,996. Maka diketahui t hitung > t tabel atau ($2.202 > 1,996$) dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,031 atau ($0,031 < 0,05$) hal ini sehingga dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan tabel 2, nilai t hitung untuk Pelatihan dan Pengembangan 3.384 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,996. Maka diketahui t hitung > t tabel atau ($3.384 > 1,996$) dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 atau ($0,001 < 0,05$) hal ini sehingga dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan tabel 2, nilai t hitung Kesehatan dan Keselamatan Kerja 5.321 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,996. Maka diketahui t hitung > t tabel atau ($5.321 > 1,996$) dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 atau ($0,000 < 0,05$) hal ini sehingga dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) terdapat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.454	3	70.485	130.350	.000 ^b
	Residual	35.688	66	.541		
	Total	247.143	69			

Sumber : Output SPSS 26

Data pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa F-Hitung yang diperoleh yaitu 130.350 dengan tingkat signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000. Ketika nilai Fhitung > FTabel maka variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel

dependen, dinamakan nilai FTabel pada penelitian ini yaitu $FTabel = (k;n-k) = (3;70-3) = (3;67) = 2,74$. Maka nilai Fhitung $> FTabel$ atau $(130.350 > 2,74)$ dan tingkat signifikasinya lebih kecil dari 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji koefisien determinasi terdapat pada tabel di bawah ini :
Tabel 5. Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.925 ^a	.856	.849	.73535	1.679
a. Predictors: (Constant), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3), Pelatihan dan Pengembangan (X2), Lingkungan Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 5 hasil uji R dan R² diketahui koefisien determinasi R² sebesar 0,849. Dimana hasil ini berarti variabel independen yaitu Lingkungan kerja, Pelatihan dan Pengembangan, serta Kesehatan dan Keselamatan kerja menjelaskan sebesar 84,9% terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 15,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sesuai analisis data dengan menggunakan program SPSS 26 menunjukkan bahwa berdasarkan nilai t hitung untuk Pelatihan dan Pengembangan 3.384 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,996. Maka diketahui t hitung $> t$ tabel atau $(3.384 > 1,996)$ dan tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar 0,001 atau $(0,001 < 0,05)$ hal ini sehingga dapat disimpulkan H₂ diterima yang berarti Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang telah dirumuskan, artinya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu pada indikator penelitian ini dimana karyawan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, hal ini terbukti dimana banyak karyawan yang menjawab sangat setuju pada indikator tersebut dan hal tersebut dapat mengakibatkan tingginya kemampuan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Selanjutnya yaitu suhu udara di tempat karyaan bekerja sudah baik dan karyawan mendapat perhatian dan dukungan dari atasan, dimana banyak karyawan yang menjawab indikator tersebut dengan sangat setuju, dimana tentunya suhu dan dukungan dari atasan sangat berpengaruh dalam lingkungan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Indikator selanjutnya yaitu, karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, banyak karyawan yang memilih sangat setuju dari hal tersebut yang berarti

beberapa karyawan merasa rekan kerjanya sangat membantu menciptakan suasana lingkungan yang harmonis sehingga menyebabkan peningkatan kinerja karyawan

Total skor tertinggi pada indikator kesembilan “karyawan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya” artinya karyawan telah berusaha melakukan tanggung jawab pekerjaannya dengan sangat baik dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap lingkungannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Total skor terendah pada indikator kelima mengenai “ruang gerak karyawan tidak terbatas” artinya perusahaan harus memberikan kesempatan terhadap karyawan untuk memiliki ruang gerak yang tak terbatas dimana hal tersebut berpengaruh dengan lingkungan tempat kerjanya demi meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan didasarkan pada temuan penelitian (Lelebici, 2014), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan Sumber daya manusia (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji statistic yang telah dilakukan dimana nilai t hitung untuk Pelatihan dan Pengembangan 3.384 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,996. Maka diketahui t hitung > t tabel atau ($3.384 > 1,996$) dan tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar 0,001 atau ($0,001 < 0,05$) hal ini sehingga dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang telah dirumuskan, artinya pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu pada indikator penelitian ini dimana keterampilan menjadi tolak ukur pengembangan karya, hal ini terbukti dimana banyak karyawan yang menjawab sangat setuju pada indikator tersebut dan hal tersebut dapat mengakibatkan tingginya kemampuan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Selanjutnya kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan, peserta pelatihan yang ikut dalam pelatihan memiliki antusias yang tinggi, serta motivasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan, dimana banyak karyawan yang menjawab indikator tersebut dengan sangat setuju, dimana tentunya kemampuan instruktur, antusias peserta pelatihan dan motivasi dapatsangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Total skor tertinggi pada indikator ketujuh “kepribadian menjadi tolak ukur pengembangan karyawan” artinya karyawan telah berusaha dengan sangat baik melalui perilakunya dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Total skor terendah pada indikator ketiga mengenai “metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan” artinya perusahaan harus memberikan kesempatan terhadap karyawan untuk mendapat metode pelatihan yang sesuai dengan apa yang karyawan butuhkan dimana hal tersebut berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Nugroho, 2014) Pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan yang teori yang ada, pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya hanya dapat diukur dalam waktu jangka panjang.

Pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik t yang telah dilakukan dimana nilai t hitung Kesehatan dan Keselamatan Kerja 5.321 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,996. Maka diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5.321 > 1,996)$ dan tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 atau $(0,000 < 0,05)$ hal ini sehingga dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang telah dirumuskan, artinya semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja yang didapat oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini menjelaskan ketika kesehatan dan keselamatan kerja telah terjamin dan dipatuhi dengan baik maka karyawan akan merasa aman dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Pada penelitian ini karyawan PT. Sulawesi Resources Morowali menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai beberapa indikator kesehatan dan keselamatan kerja sudah cukup baik, terutama mengenai alat atau mesin kerja kondisinya baik dan juga minimnya kelalaian yang terjadi. Hal ini sejalan dengan teori kesehatan dan keselamatan kerja oleh (Sedarmayanti, 2017) Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Total skor tertinggi pada indikator pertama dan ketiga mengenai “tingkat keamanan dan kebersihan lingkungan kerja tinggi, alat atau mesin kerja kondisinya baik” dimana karyawan akan merasa aman dan nyaman bekerja jika lingkungan dan factor keamanannya menunjang sehingga dapat menciptakan kesehatan dan keselamatan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Total skor terendah pada indikator kedelapan “wewenang pekerjaan dijalankan dengan baik” artinya karyawan belum cukup mampu menjalankan wewenangnya, dan pimpinan sebaiknya harus lebih memperhatikan dan mengawasi lebih lagi agar dapat tercapai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Elphiana E.G, 2017) yang mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Nissa, Ulfa Nurul dan Amalia, 2017) yang mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sulawesi Resources Morowali.

SARAN

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya pimpinan dan pihak manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan lagi tentang kebisingan lingkungan kerja karyawan sebagai bentuk untuk memberi kenyamanan kepada karyawan agar kinerjanya juga dapat meningkat.
2. Pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan tetap masih perlu ditingkatkan lagi agar karyawan dapat mengerti wewenang dan tanggung jawabnya masing-

masing, juga untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar kinerjanya juga ikut meningkat.

3. Kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan pada perusahaan ini sudah cukup baik, akan tetapi tetap dihimbau kepada pihak manajemen juga karyawan untuk tetap waspada dan berhati-hati untuk meminimalisir celah terjadi kelalaian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan adanya hasil penelitian ini ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi utamanya PT. Sulawesi Resources Morowali yang telah memberikan informasi dan data, serta beberapa karyawan yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk pengisian kuesioner, semoga penelitian ini menjadi bahan referensi bagi pengembangan PT. Sulawesi Resources Morowali.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Elphiana E.G, Y. M. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 103–118.
- Isyandi, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusiadalam Persepektif Global*. UNRI Press.
- Leblebici. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi pada PT Trio Corporate. *Jurnal Agora*, 5.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management, Global Edition. IOSR Journal of Business and Management*.
- Mujayana, M. (2020). Pengaruh Hardskill Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 1–12.
- Nissa, Ulfa Nurul dan Amalia, S. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3.
- Noe, R. . (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). Mc Graw Hill Education.
- Nugroho, Y. A. B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Katholik Indonesia Atma Jaya.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabet.