



Pengaruh pelatihan kerja, etos kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

The influence of job training, work ethic, and occupational health and safety on employee performance

Wahyu Firmansyah*, Raden Lestari Garnasih, Kurniawaty Fitri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, etos kerja, dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Steelindo Wahana Perkasa Kabupaten Pelalawan.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 104 karyawan, dengan sampel sebanyak 95 responden yang ditentukan melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS.

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, etos kerja, dan K3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,865. Secara parsial, pelatihan kerja, etos kerja, dan K3 masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan kerja menunjukkan pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya.

Keterbatasan penelitian – Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan data persepsional karyawan, pendekatan kuantitatif, serta objek penelitian yang terbatas pada satu perusahaan sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas.

Implikasi – Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memprioritaskan pengembangan program pelatihan kerja yang terstruktur, penguatan etos kerja, serta penerapan sistem K3 secara konsisten guna meningkatkan kinerja karyawan. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat temuan empiris terkait peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kebaruan – Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian simultan pelatihan kerja, etos kerja, dan K3 dalam konteks industri manufaktur di Kabupaten Pelalawan, yang masih relatif jarang diteliti.

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

Abstract

Purpose – This study aims to examine the effect of job training, work ethic, and occupational safety and health (OSH) on employee performance at PT. Steelindo Wahana Perkasa, Pelalawan Regency.

Design/methodology/approach – This research employs a quantitative, survey-based approach. The population consisted of 104 employees, with a sample of 95 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression in SPSS.

Findings – The results indicate that job training, work ethic, and occupational safety and health simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.865. Partially, job training, work ethic, and occupational safety and health each have a positive and significant effect on employee performance. Job training was found to be the most influential variable influencing employee performance, followed by the other independent variables.

Research limitations – This study is limited by the use of perceptual data, a quantitative research approach, and a single-company research object, which may limit the generalizability of the findings.

Implications – The practical implications of this study suggest that companies should prioritize the development of structured job training programs, strengthen employee work ethic, and consistently implement occupational safety and health systems to enhance employee performance. From a theoretical perspective, this study reinforces empirical evidence regarding the role of human resource management practices in improving employee performance.

Originality – The originality of this study lies in the simultaneous examination of job training, work ethic, and occupational safety and health within the context of a manufacturing company in Pelalawan Regency, a context that remains relatively underexplored in previous studies.

Keywords: Job Training, Work Ethic, Occupational Safety and Health (OSH), Employee Performance.

Histori Artikel:

Diterima: 23 Desember 2025, Direvisi: 10 Februari 2026, Disetujui: 11 Februari 2026, Dipublikasikan: 17 Februari 2026.

*Penulis Korespondensi:

wahyu.firmansyah5524@student.unri.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1022>

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Maidarti et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara strategis agar mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Salah satu upaya penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu menjalankan pekerjaannya secara optimal (Lukman et al., 2023). Selain pelatihan, etos kerja juga memegang peranan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Etos kerja yang tinggi tercermin dari sikap disiplin, tanggung jawab, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya (Hidayat & Agustina, 2020). Di sisi lain, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik juga menjadi faktor krusial karena lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat meningkatkan kenyamanan serta produktivitas karyawan (Cahyaniwati, 2023).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan kerja, etos kerja, dan K3 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Lukman et al. (2023) menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hidayat dan Agustina (2020) membuktikan bahwa etos kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Sementara itu, penelitian Cahyaniwati (2023) menunjukkan bahwa penerapan K3 yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan tingkat pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan, serta sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor dan lokasi yang berbeda. Penelitian yang menguji secara simultan pengaruh pelatihan kerja, etos kerja, dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) dalam konteks industri manufaktur di Kabupaten Pelalawan masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengisi celah penelitian (research gap) tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, etos kerja, dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Steelindo Wahana Perkasa Kabupaten Pelalawan. Penelitian ini diharapkan

dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peningkatan kinerja karyawan di sektor industri manufaktur.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu pelatihan kerja, etos kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Steelindo Wahana Perkasa KLL Group Kabupaten Pelalawan. Pemilihan objek penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut secara aktif menerapkan program pelatihan kerja dan sistem K3 dalam operasionalnya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 104 karyawan PT. Steelindo Wahana Perkasa Kabupaten Pelalawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 95 responden.

Kriteria purposive sampling yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Karyawan tetap PT. Steelindo Wahana Perkasa Kabupaten Pelalawan;
2. Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan kerja dan sosialisasi K3;
3. Karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur yang relevan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin.

Definisi Operasional Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini didasarkan pada indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu. Variabel pelatihan kerja diukur melalui indikator peningkatan keterampilan, kecakapan bekerja, dan pengembangan kemampuan kerja (Lukman et al., 2023). Etos kerja diukur melalui indikator disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan kerja keras (Hidayat & Agustina, 2020). Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diukur melalui indikator prosedur keselamatan, penggunaan alat pelindung diri, dan pelayanan kesehatan kerja (Cahyaniwati, 2023). Kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan (Maidarti et al., 2022).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 95 orang karyawan PT. Steelindo Wahana Perkasa Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh karyawan laki-laki. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif. Dari segi tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan menengah hingga perguruan tinggi. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari satu tahun, sehingga dianggap telah memahami kondisi dan sistem kerja perusahaan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki Laki	76	80 %
	Perempuan	19	20 %
Usia	17 - 25	9	9,7 %
	26 - 35	24	25,26 %
	36 - 45	45	47,37 %
	46 - 55	17	17,89 %
Tingkat Pendidikan	SD	11	11,58 %
	SMP	33	34,74 %
	SMA	41	43,16 %
	Tidak Sekolah	10	10,53 %
Masa Kerja	1 - 5 Tahun	16	16,84 %
	5 - 10 Tahun	42	44,21 %
	11 - 15 Tahun	31	32,63 %
	16 - 20 Tahun	6	6,32 %

Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	N	Rata- Rata	Kategori
Pelatihan Kerja	95	4	Baik
Etos Kerja	95	4,3	Baik
K3	95	4,3	Baik
Kinerja Karyawan	95	4	Baik

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata (mean) variabel pelatihan kerja, etos kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai pelaksanaan pelatihan kerja, etos kerja, penerapan K3, serta kinerja karyawan di PT. Steelindo Wahana Perkasa Kabupaten Pelalawan sudah tergolong baik.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Karyawan	Etos Kerja	K3	Pelatihan Kerja
N		95	95	95	95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24.24	25.67	30.22	28.63
	Std. Deviation	.141	2.337	2.845	3.165
Most Extreme Differences	Absolute	.052	.090	.071	.081
	Positive	.052	.068	.043	.079
	Negative	-.044	-.090	-.071	-.081
Test Statistic		.052	.090	.071	.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.055 ^c	.200 ^{c,d}	.148 ^c

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola tertentu pada grafik scatterplot, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.514	.083		284.842	.000
Pelatihan Kerja	.032	.002	.730	17.962	.000
Etos Kerja	.028	.002	.525	13.169	.000
K3	.020	.002	.408	10.335	.000

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan kerja, etos kerja, dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, pelatihan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 17,962 dengan signifikansi 0,000, etos kerja memiliki nilai t hitung sebesar 13,169 dengan signifikansi 0,000, dan K3 memiliki nilai t hitung sebesar 10,335 dengan signifikansi 0,000. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 47,527 dengan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,865 menunjukkan bahwa 86,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Lukman et al. (2023) dan Maidarti et al. (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja mampu meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Pelatihan kerja juga terbukti menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini,

yang mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas dan efektivitas pelatihan memiliki kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan PT. Steelindo Wahana Perkasa Kabupaten Pelalawan.

Etos kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Hidayat dan Agustina (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja yang tinggi, seperti disiplin dan tanggung jawab, mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan dengan etos kerja yang baik cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi.

Selanjutnya, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Cahyaniwati (2023) yang menunjukkan bahwa penerapan sistem K3 yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa gangguan risiko kecelakaan kerja.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, etos kerja, dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Steelindo Wahana Perkasa Kabupaten Pelalawan. Secara parsial, pelatihan kerja, etos kerja, dan K3 masing-masing juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, dibandingkan dengan etos kerja dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas program pelatihan kerja menjadi faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain penggunaan pendekatan kuantitatif dengan data berbasis persepsi responden, keterbatasan jumlah sampel, serta objek penelitian yang hanya berfokus pada satu perusahaan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods), menambah variabel lain yang relevan, serta memperluas objek dan lokasi penelitian agar hasil yang diperoleh lebih generalizable.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT. Steelindo Wahana Perkasa Kabupaten Pelalawan untuk lebih memprioritaskan pelaksanaan program pelatihan kerja yang terstruktur dan berkelanjutan. Selain itu, perusahaan perlu terus menanamkan etos kerja yang tinggi melalui pembinaan kedisiplinan dan tanggung jawab, serta memastikan penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara konsisten guna menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat temuan empiris dan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pelatihan kerja, etos kerja, dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks industri manufaktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2019). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 451–474. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015128>
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance. *International Journal of Applied Business Research*, 3(1), 35–42. <https://doi.org/10.35313/ijabr.v3i1.96>
- Bangun, W. (2018). The effect of training, motivation, and work discipline on employee performance. *Journal of Business and Management*, 20(4), 45–52. <https://doi.org/10.9790/487X-2004044552>
- Choudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2019). Organizational learning climate and employee performance. *Human Resource Development International*, 22(3), 250–270. <https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1577685>
- Darmawan, D. (2020). Work ethic and its impact on employee performance. *Journal of Management and Business Research*, 20(1), 45–52.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2016). Employee development and its effect on employee performance. *International Journal of Business and Social Science*, 2(13), 224–229.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Influence of training and work discipline on employee performance. *Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 23–31. <https://doi.org/10.5296/jhrs.v9i2.14856>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kurniawan, R., & Hidayat, T. (2021). Occupational safety and health and employee performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 9(3), 89–98. <https://doi.org/10.35808/ijeba/733>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nurlaila, S., & Nugroho, R. (2020). The impact of occupational safety and health on employee productivity. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 201–210. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.201>
- Putra, I. M., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh pelatihan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4214–4241. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p05>
- Rahmawati, D., & Haryanto, A. (2022). Safety culture and employee performance. *Journal of Safety Science and Resilience*, 3(2), 95–102. <https://doi.org/10.1016/j.jnlssr.2022.04.002>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2018). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). Performance appraisal and employee performance. *Journal of Management Development*, 37(5), 391–402. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2017-0321>
- Sani, A., & Maharani, V. (2017). The effect of work motivation and work discipline on employee performance. *Journal of Business and Management*, 19(7), 89–96. <https://doi.org/10.9790/487X-1907058996>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Simamora, H., & Saragih, S. (2019). The role of work ethics in improving employee performance. *International Journal of Business Ethics*, 4(1), 15–23.
- Wibowo, A., & Putri, R. (2021). Training effectiveness and employee performance. *Journal of Human Resource Management*, 9(1), 55–64. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20210901.16>