

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini pertumbuhan ekonomi serta kemajuan teknologi begitu cepat, hal ini merupakan tantangan yang besar bagi perusahaan untuk berkembang bahkan hanya untuk bertahan sekalipun. Perusahaan tidak akan bisa melepaskan diri dari peranan globalisasi yang melanda dunia dengan semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan. Globalisasi ini menyebabkan kehidupan manusia lebih dinamis, penuh tantangan, cepat berubah dan bahkan penuh ketidakpastian. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang dapat mengatasi situasi, mengantisipasi perkembangan berdasarkan ilmu pengetahuan dan tidak tenggelam dalam perubahan.

Ismail dkk (2016) mengartikan kinerja/ prestasi kerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat penting karena hanya dengan kinerja yang baik perusahaan akan berkembang. Susilo dkk (2017) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu.

Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pada pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam

perusahaan. Adapun penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah. Kinerja yang sempurna menjadi senjata ampuh dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini.

Berikut data penilaian kinerja karyawan PT. Natafari Bandar Lampung 2019:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Natafari Bandar Lampung 2018 dan 2019:

No.	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2018 dan 2019	2018 dan 2019	2018 dan 2019	2018 dan 2019
1	Kebutuhan Keamanan Kerja	85,5	73,2	B	C
2	Kejujuran	84,4	86,4	B	B
3	Integritas	86,6	72,6	B	C
4	Kreatifitas	85,7	85,3	B	B
5	Kerjasama	88,2	87,1	B	B
6	Tanggung Jawab	84,3	72,7	B	C
Total Rata-rata		85,7	79,5		

Sumber : PT. Natafari Bandar Lampung 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2018 sampai dengan 2019 pada PT. Natafari Bandar Lampung akan tetapi pada tahun 2019 penilaian indikator Kebutuhan Keamanan Kerja, Tanggung Jawab dan Integritas dan

Tanggung Jawab masih di bawah standar yang telah ditetapkan oleh PT. Natafari Bandar Lampung yaitu di tingkat cukup. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Natafari Bandar Lampung itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada indikator Kebutuhan Keamanan Kerja, Integritas dan Tanggung Jawab di kategorikan cukup yaitu 73,2%, 72,6% dan 72,7% yang disebabkan karena minimnya perhatian perusahaan terhadap karyawan dalam memberikan keamanan dalam bekerja, kurangnya *Knowledge Sharing*.

Masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada karyawan yang telat hadir di tempat kerja, karyawan mendapatkan tugas tambahan untuk menaungi beberapa bagian teknisi, kurangnya karyawan, banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dan kurangnya perekrutan karyawan. Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan Perusahaan PT. Natafari Bandar Lampung karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Natafari Bandar Lampung.

Perusahaan PT. Natafari Bandar Lampung menuntut karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Adapun beberapa indikator kinerja pada PT. Natafari Bandar Lampung yaitu tanggung jawab di ukur dari adanya rasa tanggung jawab pada pekerjaan karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugasnya dan setiap tugas yang diberikan, dimana tanggung jawab karyawan masih kurang karena dalam penyelesaian pekerjaan tidak bisa selesai secara tepat waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan, karyawan menunda-nunda pekerjaan dan pada saat mengerjakan maksimal. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan di ukur dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan bisa diandalkan dimana karyawan belum dapat diandalkan dan masih adanya beberapa karyawan kedapatan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tidak bekerja maksimal akibat kurangnya

penguasaan dan pemahaman karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dalam hal ini didasarkan dari kemampuan karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan atasan terhadap karyawan belum dapat diselesaikan secara maksimal.

Inisiatif diukur dari kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok dimana karyawan masih belum mampu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Mutu pekerjaan diukur dari kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan karyawan tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya dimana karyawan masih banyak melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan tidak maksimal dalam bekerja. Kerjasama diukur dari kesediaan karyawan berpartisipasi dalam bekerja sama dengan karyawan satu dan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik dan karyawan dapat diandalkan dimana kerjasama karyawan masih kurang dan belum mampu untuk memenuhi apa yang diharapkan oleh pihak perusahaan.

Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Menurut Susanti (2018) Pelatihan adalah sebagai cara dalam mengembangkan keterampilan, wawasan pengetahuan pegawai melakukan peran, tugas serta kewajibannya. Organisasi dan manajer menggunakan pelatihan untuk melaksanakan tindakan perbaikan serta pencapaian sasaran. Rivai (2015, p.165) Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran.

Begitupun dengan pelatihan kerja terhadap karyawan yang rutin diberikannya akan membuat karyawan semakin mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya, Pelatihan juga memberikan kesempatan bagi karyawan

mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan memberikan kesempatan pelatihan kepada karyawan baru dan karyawan lama dalam bidang keahlian masing - masing untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan dan manajer personalia di PT. Natafaari Bandar Lampung adanya suatu fenomena yang di dapat, adpun beberapa indikator pelatihan kerja yaitu : Tujuan, merupakan diadakannya pelatihan tentu membutuhkan suatu tujuan, terutama penyusunan rencana serta hasil yang diinginkan dari adanya pelatihan dimana tujuan dan penyusunan rencana pelatihan yang di telah disiapkan dan diadakan sering tidak terelasi hal ini diakibatkan oleh anggaran dana yang kecil dan hasil pelatihan yang telah dilakukan belum mampu mmbuat perubahan hasil kerja karwan nya. Sasaran adalah suatu keadaan atau kondisi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi dalam jangka pendek atau jangka panjang, dimana sasaran yang telah dicapai hanya jangka pendek untuk jangka panjang belum dapat terelasi.

Trainer (Pelatih), Dalam melaksanakan pelatihan, *trainer* yang handal dan berkompeten menjadi salah satu faktor pendukung tercapainya keberhasilan suatu pelatihan, dimana masih adanya karyawan yang mengeluhkan dengan pelatih yang ada masih berkompeten dan pelatih masih dari dalam ruang lingkup perusahaan. Materi Setelah ditetapkan tujuan, program pelatihan yang baik perlu memperhatikan materi yang akan diberikan.

Materi yang dimaksud, harus sesuai dengan kebutuhan karyawan saat

melakukan proses kerja di lapangan akan tetapi dimana masih adanya karyawan yang mengeluhkan dengan materi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dan materi yang dibawa selalu mengulang-ulang materi yang telah diadakan sebelumnya. Metode dapat dilihat dari pemilihan metode yang tepat mampu memberikan dampak yang baik bagi terlaksananya program pelatihan, yakni pelatihan berjalan secara efektif dan efisien namun metode pelatihan yang telah diberikan belum berjalan dengan efektif dan efisien.

Peserta selain *trainer* (pelatih) dalam melaksanakan pelatihan tentu membutuhkan peserta sebagai objek yang akan dilatih, peserta pelatihan harus sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. dimana peserta yang mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dan peserta yang mengikuti pelatihan sering tidak hadir hal ini diakibatkan karna kurangnya informasi dan jadwal pelatihan yang sering tidak tepat waktu yang telah ditentukan dari pihak perusahaan. Jika hal ini terus terjadi dan dibiarkan terus menerus dan tidak cepat di tanggapi dari pihak perusahaan tentunya akan berdampak negatif dan penurunan hasil kerja karyawan PT. Natafari Bandar Lampung.

PT. Natafari Bandar Lampung merupakan salah vendor PLN yang bergerak di penyediaan barang dan jasa PT. Natafari Bandar Lampung selalu memberikan kemudahan dan ketepatan dalam menjalankan proyek. Kegiatan sehari-hari menggunakan berbagai alat betegangan tinggi, mesin dan peralatan yang berbahaya dan berteknologi tinggi. Masih adanya karyawan yang belum mampu menguasai dan memahai peralatan-peralatan yang ada diakibat peralatan pengoprasian yang digunakan sering gonta-ganti mengikuti perkembangan teknologi untuk memudah kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaannya dan meminimalisir kerusakan dan adanya resiko kecelakaan. Untuk itu PT. Natafari Bandar Lampung melakukan pelatihan dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan. Program tersebut diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu dan keterampilan kepada

karyawan yang belum pernah didapat selama karyawan mengikuti pendidikan formal, sehingga karyawan dapat lebih berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut adalah jenis pelatihan yang dilakukan:

Tabel 1.2
Jenis Pelatihan Pada PT. Natafari Bandar Lampung

Peserta Pelatihan	Jenis Pelatihan	Tempat Pelatihan
Manager Pembangkit Listrik	Uji Kompetensi Kelistrikan	Tanjung Enim
Seluruh Karyawan	Pelatihan Tanggap Darurat	Tanjung Enim
Operator Listrik Mekanikal & Elektrikal	Pelatihan Sertifikat Operator Alat Angkut	Tanjung Enim
K3	Pelatihan Ahli K3 Umum	Palembang
Security	Sertifikasi uji kompetensi POM	Palembang

Sumber: PT. Natafari Bandar Lampung (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa PT. Natafari Bandar Lampung memberikan pelatihan kepada karyawan dengan tujuan untuk mengembangkan dan menambah wawasan karyawan. Akan tetapi, pelatihan yang diadakan dirasa masih belum dapat meningkatkan kinerja karyawan karena banyak dari mereka yang kurang memahami materi yang sudah diberikan pada saat pelatihan dan kurang nya diadakan pelatihan rutin terhadap karyawan nya.

Selain pelatihan kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja iyalah K3, Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan, Menurut Arianzah (2017), Keselamatan dan kesehatan kerja adalah 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 menuju masyarakat adil dan makmur. Menurut sedarmayanti (2017, p373) K3 adalah ilmu dan penerapan teknologi pencegahan kecelakaan kerja, kebakaran, peledak, dan pencemaran.

Berdasarkan hasil survey dan wawan cara yang dilakukan peneliti terhadap bebrapa karyawan dan manajer bagian personalia adanya masalah yang didapat, perusahaan selalu memberikan pengarahan terhadap karyawan untuk mengutamakan k3 dalam malukan pekerjaan agar dapat menghindari kecelakaan disaat melakukan pekerjaan k3 merupakan suatu perlindungan kerja terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar terhindar dari kondisi berbahaya seperti kecelakaan kerja atau penyakit kerja, jadi karyawan dapat bekerja dalam keadaan nyaman dan aman, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. PT. Natafari Bandar Lampung memberikan perhatian khusus terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terindikasi dari menyediakan alat-alat perlindungan seperti helm, masker, rompi keamanan kerja, sepatu yang sesuai dengan standar dan berkualitas baik. Perusahaan juga menyediakan klinik.

Akan tetapi permasalahan yang terjadi yaitu meskipun perusahaan telah mempunyai standar keamanan yang baik, namun kecelakaan dalam bekerja masih sering terjadi dan masih adanya karyawan yang lalai dalam menggunakan *safety* sehingga kecelakaan sering terjadi. Adapun beberapa indikator K3 dalam PT. Natafaari Bandar Lampung yaitu. Tempat Kerja. merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya, dimana tempat kerja yang tidak menetap dan cukup penuh resiko membuat karyawan kesulitan dalam melakukan kegiatan pekerja sehingga membuat kinerja karyawan seringkali tidak tercapai target yang di harapkan oleh pihak perusahaan.

Mesin dan Peralatan, bagian dari kegiatan operasional dalam proses kinerja yang biasanya berupa alat – alat berat dan ringan namun dimana yang terjadi adanya karyawan yang masih mengeluhkan dengan peralatan yang disediakan oleh pihak perusahaan yang sudah mulai kurang layak pakai dan menghambat kinerja karyawan hal ini disebabkan kurangnya perhatian pihak perusahaan tentang peralatan terutama dibidang alat mesin. Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat

bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja dimana keadaan pekerjaan terkadang yang menjadi penghambat karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti cuaca disaat musim hujan dan medan tempat yang cukup jauh dan sulit. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja dimana masih adanya beberapa karyawan mengeluhkan keadaan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan lingkungan seperti runtuhan yang sempit.

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan dimana karyawan mengeluhkan kurangnya perhatian dari pihak perusahaan dalam memberikan fasilitas kesehatan seperti pemberian jam istirahat dan BPJS dari pihak perusahaan terutama untuk karyawan bagian lapangan hal ini dapat memicu menurunnya semangat kerja karyawan sehingga menjadi salah satu faktor tidak tercapainya target yang diberikan oleh perusahaan. Jika hal ini terus menerus terjadi dan kurangnya perhatian dari pihak perusahaan akan berdampak negatif terhadap perusahaan terutama dalam pencapaian target yang telah ditentukan yang diharapkan oleh perusahaan PT. Natafari Bandar Lampung.

Berikut adalah daftar kecelakaan yang terjadi di lingkungan kerja PT. Natafari Bandar Lampung:

Tabel 1.3
Daftar Kecelakaan Karyawan PT. Natafari Bandar Lampung Tahun 2019

No.	Bulan	Jumlah Kecelakaan		
		Ringan	Berat	Fatal
1	Januari 2019	-	-	-
2	Februari 2019	4 Orang	-	-
3	Maret 2019	-	-	-
4	April 2019	-	-	-
5	Mei 2019	-	-	-
6	Juni 2019	-	-	-
7	Juli 2019	9 Orang	-	-
8	Agustus 2019	-	-	-
9	September 2019	-	8 Orang	-
10	Oktober 2019	-	-	5 Orang
11	Nopember 2019	-	-	-
12	Desember 2019	-	-	-

Sumber: K3 dan Security PT. Natafari Bandar Lampung (2019)

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang mengalami kecelakaan kerja yaitu pada bulan Oktober 2019 sebanyak 5 orang dengan kategori kecelakaan fatal yaitu meninggal dunia dan bulan April, September 2019 sebanyak 8 orang tergolong cedera berat mengalami patah kaki dan bulan februari dan Juli 2019 sebanyak 13 orang dengan katagori cedera ringan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada Site Manajer K3 diketahui bahwa korban kecelakaan berasal dari karyawan tetap PT. Natafari Bandar Lampung. Kecelakaan kerja diakibatkan oleh perilaku karyawan itu sendiri karena karyawan tidak mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP), yaitu kelalaian dalam menggunakan alat berat. Selain itu kecelakaan juga terjadi disebabkan oleh kondisi yang tidak aman, karyawan tidak melakukan pengecekan secara rutin terhadap peralatan yang digunakan.

PT. Natafari Bandar Lampung yang beralamatkan di Jl. Hj. Haniah No. 11, Gulak Galik, Kecamatan Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung 35211 Kupang Teba No. 138 Teluk Betung Bandar Lampung adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor PLN memiliki karyawan berjumlah 56 orang. Karyawan di PT. Natafari Bandar Lampung bekerja setiap hari Senin sampai sabtu, untuk hari Senin sampai sabtu dimulai pada pukul 08.00 sampai 17.00 WIB, dan hari sabtu dimulai pada pukul 08.00 sampai 16.30 WIB, PT. Natafari Bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan kontraktor yang menjadi vendor PLN. PT. Natafari Bandar Lampung di dukung oleh 56 orang karyawan dan memiliki 14 bagian.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dinyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Natafari Bandar Lampung berupaya dalam menjaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta memberikan pelatihan kepada karyawan. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Natafari Bandar Lampung”**.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Natafari Bandar Lampung?
2. Apakah ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Natafari Bandar Lampung?
3. Apakah ada pengaruh Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Natafari Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Natafari Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kinerja karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah PT. Natafari Bandar Lampung yang beralamatkan di Jl. Hj. Haniah No. 11, Gulak Galik, Kecamatan Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung 35211 Kupang Teba No. 138 Teluk Betung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu dalam penelitian ini adalah bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Februari 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia tentang Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Natafari Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Natafari Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Natafari Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti tentang pengaruh pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi PT. Natafari Bandar Lampung

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi manajemen dalam mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Insitusi IBI Darmajaya

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IBI DARMAJAYA khususnya tentang pengaruh pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan terhadap kinerja karyawan.

1.5.4 Bagi Penelitian Selanjutnya

Menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang akan dilakukan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi metode – metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dinyatakan dalam perumusan masalah.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Natafari Bandar Lampung.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN