

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA, PELATIHAN KOMUNIKASI
DAN MOTIVASI PADA KEMAMPUAN KARYAWAN BPBD PADA
BALAI KOTA AMONG TANI KOTA BATU**

SKRIPSI



Oleh

**Aprilianus Benediktus Rato
2019120045**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2023**

RINGKASAN

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. BPBD Balai Kota Among Tani Kota Batu Jawa Timur 65313 beralamat di Jl. Panglima Sudirman No.507, Pesanggrahan, Kec. Batu, Kota Batu, menjadi lokasi penelitian ini. 40 personel BPBD di Balai Kota Among Tani di Kota Batu akan menjadi populasi dan sampel penelitian secara keseluruhan. Baik data primer maupun data sekunder digunakan dalam penelitian ini. Dua cara pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini. Yang pertama ialah pendekatan sastra, yang melibatkan membaca berbagai literatur, termasuk buku, artikel, dan bahan lain yang relevan dengan penelitian. Langkah kedua ialah dokumentasi, yang memerlukan pengumpulan dokumen atau data yang diperlukan.

Keselamatan kerja memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berdampak pada kemampuan karyawan BPBD Pada Balai Kota Among Tani Kota Batu, yang artinya bahwa tingkat keselamatan perlu dijaga atau dilihat secara khusus oleh pihak pemerintahan dalam hal ini Among Tani yang di Kota Batu.

Pelatihan komunikasi memiliki tanda positif yang memaparkan bahwa variabel keselamatan kerja tidak berdampak pada kemampuan karyawan BPBD Pada Balai Kota Among Tani Kota Batu, yang artinya bahwa komunikasi merupakan diantara penyebab yang terpenting pada meningkatnya kemampuan dalam sebuah kantor yang ada

Motivasi memiliki tanda positif yang memaparkan bahwa variabel motivasi berdampak pada kemampuan karyawan BPBD Pada Balai Kota Among Tani Kota Batu, dengan adanya motivasi, maka secara tidak langsung hasil kemampuan yang ada dapat tercapai dengan semaksimal mungkin.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Pelatihan Komunikasi, Motivasi Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya seperti modal manusia dapat mempengaruhi seberapa baik perusahaan melayani populasi umum. Diantara kebaikan yang bisa dilaksanakan untuk mengatasi dan mengatasi semua kesulitan yang terkait dengan perubahan dalam lingkungan strategis ialah mendorong dan meningkatkan profesionalisme SDM. untuk mengenali persyaratan profesionalisme.

Menanggapi globalisasi dunia saat ini, industrialisasi dan modernisasi telah membawa banyak perubahan mendasar dalam kehidupan. Jika dibandingkan dengan makhluk hidup lainnya, manusia lebih sempurna dari mereka. Manusia tumbuh dan mengalami perubahan psikologis sebagai akibat dari komponen kehidupan yang ada pada dirinya. Menurut klaim ini, salah satu kekuatan pendorong utama dalam mencapai tujuan organisasi (bisnis) ialah SDM.

Terlepas dari teknologi canggih yang dimiliki organisasi, tujuan tidak dapat dicapai tanpa orang mengambil bagian proaktif. Kesulitan mendasar dalam bidang SDM (SDM) ialah bagaimana mengelola sumber daya organisasi secara efisien dan menghilangkan praktek-praktek yang tidak produktif. Manajemen harus selalu datang dengan strategi baru untuk merekrut dan mempertahankan talenta terbaik yang dibutuhkan bisnis untuk sukses dalam bentuk manajer dan karyawan. Manajemen SDM ialah pengumpulan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan, menurut Handoko (2011).

Instansi pemerintah, bisnis, karyawan, dan masyarakat semuanya memiliki peran dalam mengatasi masalah terkait keselamatan di tempat kerja. Dampak kecelakaan dan penyakit industri merugikan karyawan dan organisasi, menjadikan keselamatan kerja sebagai isu paling krusial bagi agensi. Menurut (Mondy, 2008), keselamatan kerja ialah pengamanan pekerja dari bahaya yang ditimbulkan oleh insiden terkait pekerjaan.

Komponen penting dalam memelihara SDM ialah keselamatan di tempat kerja. Keselamatan kerja harus diperhitungkan jika organisasi ingin meningkatkan produktivitas. Kemampuan personel untuk melakukan tugasnya sangat terhambat oleh masalah ini. Keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat sebagai informasi yang digunakan dalam upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan akibat pelaksanaan tugas di tempat kerja. Untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan, pimpinan dan karyawan harus bekerja sama menjaga keselamatan kerja di tempat kerja.

Sebab setiap karyawan mempunyai peningkatan kemahiran yang berbeda-beda pada melakukan pekerjaannya, maka kemampuan karyawan merupakan hal yang bersifat pribadi. Kemampuan setiap karyawan dapat dievaluasi oleh manajemen. Kemampuan, upaya, dan peluang semuanya berperan saat menentukan kemampuan. Hal ini terlihat pada seberapa baik kemampuan karyawan di tempat kerja selama periode waktu tertentu, dengan penekanan pada tugas yang mereka lakukan dalam jangka waktu tersebut. Keselamatan di tempat kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kemampuan karyawan dan merupakan faktor yang dapat dianut oleh semua karyawan. (Latief, 2019).

Setiap bisnis atau organisasi memiliki tanggung jawab untuk menjaga keselamatan semua peserta, termasuk karyawan. Agar setiap orang dapat bekerja dengan sukses dan efisien, tempat kerja mereka harus aman dan sehat. Di sisi lain, jika tempat kerja kacau dan penuh resiko, bahaya pasti akan terjadi, yang menyebabkan kemampuan pekerja rendah dan kerugian uang. Jika bisnis menyadari masalah ini, itu akan bisa meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan maksud dan tujuannya. (Latief, 2019).

Menurut Notoatmodjo, kesehatan kerja ialah penerapan kesehatan masyarakat di tempat kerja (bisnis, pabrik, kantor, dan lain-lain), dan penduduk kerja serta masyarakat sekitar perusahaan ialah pasiennya. Sifat utamanya ialah promotif (peningkatan kesehatan) dan preventif (pencegahan penyakit). Oleh karena itu, aturan kesehatan kerja menyatakan bahwa "penyakit dan kecelakaan akibat kerja dapat dicegah". Karena tujuan utama kesehatan kerja ialah memaksimalkan produktivitas, penerapannya untuk bisnis sangat menguntungkan dari sudut pandang ekonomi.

Untuk menilai keuntungan dan kerugian dari kebijakan operasional, pemangku kepentingan tertentu harus menyadari dan memvalidasi kepuasan kerja sebagai kriteria. Menurut Hasibuan (2007), semangat kerja merupakan hasil kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya mengingat kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang tersedia. Derajat pencapaian suatu organisasi dihubungkan dengan visi yang dicapai oleh suatu asosiasi atau organisasi dan konsekuensi positif dan negatif dari fungsional yang masih di udara oleh jiwa di dalam asosiasi, yang merupakan keadaan yang

harus diketahui dan ditegaskan kepada pertemuan tertentu. Keyakinan dalam pergaulan merupakan respon terhadap tercapainya atau tidak tercapainya tujuan otoritatif yang telah ditetapkan.

Perlu diingat bahwa agar pelatihan berhasil, peserta didik harus dapat melihat proses pelatihan dengan jelas. Gagasan utama disini ialah bahwa karyawan harus diberitahu terlebih dahulu tentang spesifikasi pekerjaan yang akan dilakukan. Hasilnya, para peserta akan mengikuti pelatihan dengan serius. Demikian rangkuman yang disampaikan Mangkunegara, bahwa semua pelatihan yang diproduksi perusahaan terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan yang jelas dan terukur, spesialis yang kompeten sebagai pelatih, dan materi pelatihan yang disesuaikan dengan tujuan yang telah ditetapkan ialah semua persyaratan. Agar berhasil, pendekatan pelatihan harus sesuai dengan kompetensi peserta yang merupakan karyawan, peserta training terpenuhi persyaratan yang sudah ditentukan. (Mangkunegara, 2006).

George dan itulah yang diungkapkan jones “inspirasi kerja dapat dicirikan sebagai dorongan mental dalam diri individu yang menentukan arah perilaku individu dalam pergaulan, jumlah masukan, dan tingkat kemantapan atau kekuatan dalam menghadapi suatu pencegah atau masalah. Dengan demikian, inspirasi kerja dapat dicirikan sebagai tingkat tekad yang ada di antara perwakilan dan memberdayakan mereka untuk berusaha mencapai tujuan tertentu. (George & jones, 2005).

Diantaranya adalah memberdayakan tekad dan energi perwakilan, meningkatkan kepercayaan pekerja dan pemenuhan pekerjaan, meningkatkan

efisiensi kerja perwakilan, menjaga kesetiaan dan soliditas pekerja, meningkatkan disiplin dan mengurangi ketidakhadiran pekerja, membangun ruang dan hubungan kerja yang layak, memperluas inovasi pekerja dan bunga, memperluas bantuan pemerintah. pekerja, dan meningkatkan kesadaran perwakilan akan harapan tertentu adalah target yang terlibat dengan mendorong perwakilan atau lainnya. (Sunyoto, 2012).

produktivitas staf dapat ditingkatkan melalui peningkatan kemampuan staf. Karyawan harus dapat mengenali variabel-variabel yang mungkin mempengaruhi kemampuan guna meningkatkan kemampuan perusahaan. Unsur-unsur ini meliputi motivasi dan pelatihan staf. Menurut Raymond, ada beberapa hal yang dapat dilakukan bisnis, seperti menawarkan insentif dan pelatihan kerja, untuk mengatasi masalah peningkatan kemampuan karyawan. (Raymond, 2010).

Menurut Mangkunegara, kriteria kemampuan memiliki komponen kuantitatif dan kualitatif. metode dan keadaan tugas, waktu yang dihabiskan atau lamanya melaksanakan tugas, jumlah kesalahan yang dibuat saat melaksanakan pekerjaan, dan jumlah dan jenis layanan yang diberikan di tempat kerja ialah contoh fitur kuantitatif. Sedangkan faktor kualitatif meliputi: tingkat kemampuan kerja, ketelitian dan kualitas pekerjaan, kemampuan menganalisis data dan informasi, kemampuan menggunakan mesin dan peralatan dengan baik atau tidak benar, dan kemampuan menilai (keluhan konsumen dan keberatan). (Mangkunegara, 2006).

Berdasarkan latar belakang diatas mengingat pentingnya implementasi sistem keuangan daerah pendapatan data keuangan daerah yang lebih akurat maka peneliti termotivasi untuk menyelidiki “Pengaruh Keselamatan Kerja, Pelatihan

Komunikasi Dan Motivasi Pada kemampuan Karyawan BPBD Pada Balai Kota Among Tani Kota Batu”.

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan yang dilatar belakangi sehingga timbulah permasalahan yang sebagai ini:

1. Apakah keselamatan kerja berdampak pada kemampuan karyawan BPBD Pada Balai Kota Among Tani Kota Batu ?
2. Apakah pelatihan komunikasi berdampak pada kemampuan karyawan BPBD Pada Balai Kota Among Tani Kota Batu ?
3. Apakah motivasi berdampak pada kemampuan karyawan BPBD Pada Balai Kota Among Tani Kota Batu ?
4. Apakah keselamatan kerja, pelatihan komunikasi dan motivasi berdampak pada kemampuan karyawan BPBD Pada Balai Kota Among Tani Kota Batu ?

1.3. Tujuan Penelitian

Riset berikut memiliki tujuan yang seperti dibawah ini:

1. Untuk mengetahui apakah keselamatan kerja berdampak pada kemampuan karyawan BPBD Pada Balai Kota Among Tani Kota Batu.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan komunikasi berdampak pada kemampuan karyawan BPBD Pada Balai Kota Among Tani Kota Batu.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi berdampak pada kemampuan karyawan BPBD Pada Balai Kota Among Tani Kota Batu.

4. Untuk mengetahui apakah keselamatan kerja, pelatihan komunikasi dan motivasi berdampak pada kemampuan karyawan BPBD Pada Balai Kota Among Tani Kota Batu.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh diantaranya:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu penulis dalam memahami dan mempraktekkan ilmu yang diperoleh di Universitas Tribhuwana Tungadewi Kota Malang. Temuan penelitian ini bersifat instruktif dan dapat memperdalam pemahaman penulis tentang keselamatan di tempat kerja.

2. Bagi Instansi

Harapannya hasil dari riset berikut bisa berkontribusi bagi BPBD Pada Balai Kota Among Tani Kota Batu terutama pihak karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dihadapi.

3. Bagi Akademisi

Harapannya riset berikut bisa memberikan bantuan kepada penulis untuk paham dan mempraktekkan ilmu yang diperoleh di Universitas Tribhuwana Tungadewi Kota Malang. Temuan penelitian ini bersifat instruktif dan dapat memperdalam pemahaman penulis tentang keselamatan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalita et al. (2015). Analisa Kelelahan Kerja Secara Obyektif Berdasarkan Reaction Timer pada Tenaga Kerja Unit Pengerolan Besi PT. X. *Journal of Health Science and Prevention*, 1, 1–9.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). PT. Rineka Cipta.
- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen SDM*. Erlanga.
- Buntarto. (2015). *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Pustaka Baru Press.
- Carrel dalam Salinding. (2011). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar. Universitas Hassanudin Makasar.
- Debby Farihun Najib. (2011). Gambaran Proposal bab 3 penelitian kuantitatif. 42–58.
- Deddy Mulyana. (2014). *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar* (Cetakan ke). PT. Remaja Rosdakarya.
- Devi Nurmelita Sari. (2018). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja pada kemampuan Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kusuma Nanda Putra. Skripsi. Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Yogyakarta.
- George & Jones. (2005). *Manajemen SDM* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Handoko. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen SDM Perusahaan*. PT. Bumi Ak.
- Imam Ghozali, (2011: 110). (2015). Imam Ghozali (2011: 105-106) uji. 43–56.
- Irawan et al., 2020; Anah et al. (2020). Employee Performance: The Effect of Work Motivation, Work Discipline, And Job Satisfaction At One Of Music Companies In Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(4), <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php>.
- Kurniawan Dan Sutiyanti. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Pada kemampuan Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science*, 1(1), 457-467. <https://journal.uib.ac.id/index.php/combindes>
- Latief, et al. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Biro Pengadaan Jasa PT. Semen Padan. *Jurnal Sains Dan Teknologi Nuklir Indonesia*, 19(1), 56–60.
- Malayu S.P Hasibuan. (2009). *Manajemen SDM*. PT. Bumi Aksara.
- Maltis dan Jackson. (2002). *Manajemen SDM*. Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2004). *Manajemen SDM*. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen SDM Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kemampuan SDM* (Refika Aditama (ed.)).
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen SDM Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy. (2008). *Manajemen SDM*. Erlangga.
- Munandar. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-press).

- Nurul S Dan Rahardja. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Pada kemampuan KaryawAN (Studi pada PT. Djarum Kudus). *Journal of Management*, 8(4), 128-137. ISSN (Online): 2337-3792. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Rachmawati. (2008). *Manajemen SDM*. Andi.
- Raymond. (2010). *Manajemen SDM Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat.
- Richard, Yendra, R. D. S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Pada kemampuan Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Kesehatan Provinsi Papua) Richard, Yendra, M. Ridwan Rumasukun, Ahmad Jusmin, Saling. *Jurnal1 Uniyap*.
- Ridley. (2006). *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Edisi Keti)*. Erlanga.
- Rivai dan Sagala. (2011). *Manajemen SDM untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Shahzadi et al. (2014). Impact Of Work Environment, Compensation, And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh. *South East Asia Journal Of Contemporary Business,Economic and Law*, 15(5), 153–162.
- Shinta Oktafien dan Tjutju Yuniarsih. (2017). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja pada kemampuan Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kusuma Nanda Putra Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Pada kemampuan Karyaw. *Jurnal Wacana Kemampuan*, 20(2).
- Simatupang & Saroyeni. (2018). The Effect Of Discipline, Motivation And Commitment To employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(6), 31–37. <https://doi.org/10.9790/487X-2006013137>
- Sisna et all. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Pekerja Bagian Produksi PT Indohamafish Jembrana Bali. Skripsi. i.Malang:Universitas Brawijaya Malang.
- Sofyandi. (2009). *Manajemen SDM (Edisi Revi)*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012 : 177. (2019). Analisis Perbandingan Persepsikonsumen Tentang Promosidanstoreatmospheresertapengarvhnya Terhadap Preferensi Konsumen Pada Caribou Coffee Pvj. Danstarbuckscoffeepvj. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Afabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Afabeta.
- Sunyoto. (2012). *2. Manajemen SDM*. Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen SDM (Edisi pert)*. Kencana Prenada Media Group.
- Tambunan, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Massa Terhadap Audiens. *SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study*, 4(1), 24.
- Tumilaar. (2015). The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut. *Urnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 787–797.

- Veithzal. (2005). Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kemampuan Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT. RajaGrafindo Persada.
- Widodo. (2015). Manajemen Pengembangan SDM. Pustaka Pelajar.