

Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) K3 dan Pemberian kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang

Agustina Heryati¹⁾, Remmy Augusta Menzata Z²⁾

¹⁾²⁾Program Studi Manajemen Informatika, Universitas Indo Global Mandiri
Jalan Jenderal Sudirman No 629 KM 4 Palembang Kode Pos : 30129
Email : agustina.heryati@uigm.ac.id¹⁾, remmy@uigm.ac.id²⁾

Abstract

This study aims to analyze the relationship between K3 education and training and compensation for the performance of employees of PT. Kereta Api Indonesia (PT, KAI) Regional Division III Palembang. The independent variable in this study is K3 Training (X1) and Compensation (X2). While the dependent variable is employee performance (Y). This study uses data collected from primary data and secondary data. Data. Secondary data is obtained from several sources such as journals, books and other literature. Primary data is obtained through questionnaires and observations distributed to respondents. The number of respondents used was 85 employees. The analysis technique used in this study is multiple linear regression to obtain a comprehensive picture of the relationship of variables and other variables. Based on the results of the study showed that K3 training and compensation provided simultaneous effect on employee performance by 54.1%. While the partial test results of K3 Training and Education variables have a positive and dominant influence on employee performance. Whereas compensation variable has a positive and significant effect on employee performance. Processing the data using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), the data is tested using statistical assumptions, including validity test, reliability test, and classical assumption test. After the data is free from all statistical assumption tests. Then the data is managed statistically using SPSS. The results of this study are expected to be used as a good input for PT. Train Regional division III in the management of the company and by the next researcher.

Keywords: K3 Education and Training, Compensation, and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pendidikan dan pelatihan (Diklat) K3 dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PT. KAI) Devisi Regional III Palembang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Diklat K3 (X1) dan Pemberian kompensasi (X2). Sedangkan Variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari data primer dan data sekunder. Data. Data sekunder diperoleh dari beberapa sumber seperti jurnal, buku dan literatur lainnya. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan observasi yang didistribusi ke responden. Jumlah responden yang digunakan sebanyak 85 karyawan. Teknik Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran yang komprehensif tentang hubungan variabel dan variabel lainnya. Berdasarkan hasil Penelitian menunjukkan bahwa Diklat K3 dan Pemberian kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 54,1%. Sedangkan hasil uji parsial variabel Diklat K3 berpengaruh positif dan dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan Variabel pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data tersebut menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), data yang ada dilakukan uji asumsi statistik, meliputi uji validitas, uji reabilitas, dan uji asumsi klasik. Setelah data terbebas dari seluruh uji asumsi statistik. Kemudian data dikelola secara statistik menggunakan SPSS. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input baik untuk PT. Kereta Api devisi regional III dalam pengelolaan perusahaan serta oleh peneliti selanjutnya.

Kata kunci : Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) K3, Pemberian kompensasi, dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang sangat berperan penting di perusahaan dan juga merupakan aset suatu perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu perwujudan dalam pemeliharaan karyawan yang baik salah satunya di PT. Kereta Api Indonesia. PT. Kereta Api Indonesia adalah penyelenggaraan jasa transportasi kereta api terbesar di Indonesia yang telah memberikan pelayanan kepada masyarakat Indonesia dengan menyediakan kereta api guna memberikan alternatif bagi para pengguna kereta api untuk mencapai tempat tujuan dengan waktu yang lebih singkat. Kereta api yang merupakan alat transportasi dengan banyak kelebihan dengan rendah polusi, bebas macet, bersifat massal, biaya lebih murah, dan juga waktu relatif lebih cepat.

Meningkatkan kinerja karyawan PT. KAI Divisi Regional III berupaya melakukan keselamatan operasi kereta api dalam mewujudkan operasi kereta api menuju nihil kecelakaan (*zero accident*). Pengelolaan keselamatan transportasi kereta api perlu dilakukan dengan sistematis dan berkelanjutan. Permasalahan kurangnya program diklat pemahaman K3 yang dilaksanakan pada suatu daerah mempengaruhi penilaian kinerja keselamatan operasi kereta api dalam laju penurunan frekuensi kecelakaan atau peristiwa luar biasa hebat (PLH) dari waktu ke waktu.

Pemberian kompensasi pada karyawan mempunyai hubungan yang erat dalam meningkatkan kinerja karyawannya. PT.KAI melaksanakan paket pemberian kompensasi finansial yang kompetitif sesuai peraturan yang berlaku dan harga pasar, diantaranya gaji pokok dan tunjangan, bonus serta fasilitas lain. Fasilitas pelayanan kesehatan diberikan kepada karyawan termasuk yang telah pensiun melalui klinik kesehatan yang tersedia di seluruh daerah operasi. Sebagai wujud dari komitmen terhadap kesejahteraan pegawai perusahaan memberikan pemberian kompensasi non finansial berupa penghargaan atas pencapaian kinerja pegawai yang memenuhi target yang telah ditetapkan. Selain sebagai ungkapan terima kasih, pemberian penghargaan yang pantas juga bertujuan untuk memotivasi pegawai lainnya agar mampu mencapai prestasi yang sama dalam melaksanakan tugasnya.

PT KAI melakukan penilaian kinerja karyawan setiap tahun sebagai evaluasi atas kinerja individu karyawan agar kinerja karyawan akan meningkat setiap tahunnya untuk dikelola pengembangan karier kedepannya.

Peningkatan Diklat K3 dan pemberian kompensasi yang dilaksanakan dapat memberi manfaat bagi karyawan dalam mengembangkan karirnya dimasa depan sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja yang telah karyawan kerjakan.

A. Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini didasarkan pada uraian- uraian diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah hubungan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) K3 terhadap kinerja karyawan PT.KAI Divisi Regional III Palembang?
2. Bagaimanakah hubungan pemberian pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.KAI Divisi Regional III Palembang?
3. Bagaimanakah hubungan Diklat K3 dan Pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PT.KAI) Divisi Regional III Palembang?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Mengetahui hubungan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) K3 terhadap kinerja karyawan PT.KAI Divisi Regional III Palembang?
2. Mengetahui hubungan pemberian pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.KAI Divisi Regional III Palembang?
3. Mengetahui hubungan Diklat K3 dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.KAI Divisi Regional III Palembang?

C. Manfaat Penelitian

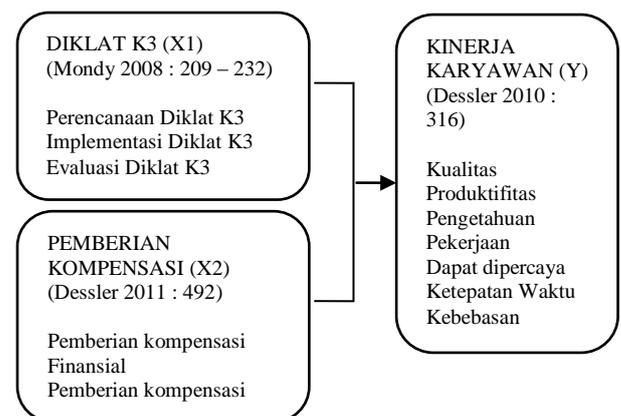
Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan tersebut.
2. Secara Praktis
Menambah khasanah keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dan diklat dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya di perusahaan transportasi dan perusahaan di bidang lainnya umumnya di Palembang.

2. Pembahasan

A. Kerangka Pemikiran

Analisis untuk mengetahui hubungan Diklat K3 dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada kerangka konsep dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

B. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ha1 : Diklat K3 dan pemberian kompensasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- Ha2 : Diklat K3 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- Ha3 : Pemberian kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Tahapan Penelitian

Penelitian ini berada dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai pengaruh diklat K3 dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Sub Divisi Regional III Palembang dengan tahapan penelitian sebagai berikut:

1. Kajian Pustaka, pada tahap ini melakukan pengumpulan literatur (buku, jurnal dan browsing) mengenai diklat K3, Pemberian kompensasi dan Kinerja Pegawai.
2. Analisis Masalah, pada tahap ini melakukan identifikasi dan penentuan masalah yang berhubungan dengan diklat K3, Pemberian kompensasi dan Kinerja Pegawai.
3. Rancangan Instrumen Penelitian, melakukan perancangan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan diklat K3, Pemberian kompensasi dan Kinerja Pegawai yang akan dituangkan dalam kuisioner dengan penilaian menggunakan skala Likert. Jawaban setiap item instrumen dinilai dengan skala Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Ragu-ragu (skor 3), Tidak Setuju (skor 2) dan Sangat Tidak Setuju (skor 1).
4. Pengumpulan data, pada tahap ini melakukan observasi di PT. KAI dan penyebaran kuisioner kepada responden.
5. Analisa Data, data-data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Regresi linier Berganda.
6. Penarikan Kesimpulan, dari hasil analisis data diambil kesimpulan hasil penelitian.

D. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang yang beralamat di jalan Ahmad Yani Plaju Palembang.

E. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah Karyawan operasional, dimana berhubungan langsung dengan keterkaitan tingkat terjadinya kecelakaan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel dengan penarikan *Proportionate Stratified Random Sampling*, teknik ini digunakan bila populasi

mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2012:82).

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 85 orang.

2. Variabel Penelitian

- a. Variabel bebas; yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif dan sifatnya dapat berdiri sendiri, yaitu Diklat K3 (X₁) dan pemberian kompensasi (X₂).
- b. Variabel terikat; yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti, yaitu kinerja karyawan (Y).

3. Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipakai adalah kuisioner dengan penilaian menggunakan skala Likert. Jawaban setiap item instrumen dinilai dengan skala Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Ragu-ragu (skor 3), Tidak Setuju (skor 2) dan Sangat Tidak Setuju (skor 1).

F. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer; yaitu data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian dengan menggunakan kuisioner.
2. Data sekunder; yaitu data yang diperoleh dengan mengutip dari sumber-sumber lain misalnya text book, jurnal dan penelitian-penelitian terdahulu.

G. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuisioner dan observasi.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan dalam kuisioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujian dilakukan secara statistik dengan manual atau komputer melalui program SPSS. Sugiyono (2008:356) mengatakan bahwa untuk menguji validitas alat ukur, harus dicari nilai korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total dan $\alpha = 5\%$, dengan memakai rumus korelasi (Pearson product moment).

$$r_{hitung} = \frac{(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien korelasi X dan Y

X = Skor pernyataan variabel bebas (X)

Y = Skor pernyataan variabel terikat (Y)

n = Jumlah responden

b. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan metode Alpha untuk menghitung estimasi realibilitas. Teknik untuk mengetahui reliabilitas seluruh tes dengan menggunakan rumus berikut (Riduwan, 2004:47).

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{St} \right)$$

Keterangan :

r11= Koefisien reliabilitas, jika < 0.7 maka instrumen tidak reliabel

$\sum S_i$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item

St = Varian total

K = Jumlah item

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Santoso (2004:212) bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Cara mendeteksinya:

- a. Nilai R2 (RSquare) yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual, variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- b. Jika antarvariabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi umumnya > 0.90.
- c. Multikolinieritas dilihat dari nilai toleransi dan Variance Inflation Factor.

4. Uji Statistik

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Diklat K3

X2 = Pemberian kompensasi

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

e = Faktor error

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Hipotesis pada pengujian ini adalah:

H0: $\beta_1 \leq 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

H1: $\beta_1 > 0$, artinya ada pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

H0 diterima, jika sig.t ≥ 0.05

H0 ditolak, jika sig.t < 0.05

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis pada pengujian ini adalah:

H0: $\beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$, artinya semua variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

H1: Sekurang-kurangnya ada sebuah $\beta_1 \neq 0$, artinya ada variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

H0 diterima, jika sig.F ≥ 0.05

H0 ditolak, jika sig.F < 0.05

Statistik uji yang akan digunakan adalah uji F melalui daftar ANOVA.

I. Hasil Pembahasan

Dari analisis statistik yang dilakukan diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama variabel bebas Diklat K3 (X1) dan pemberian kompensasi (X2) signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang.

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu diklat K3 dan pemberian kompensasi dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 0,541 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh hubungan diantara variabel dependen dan variabel independen, variabel pemberian kompensasi dan diklat K3 mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 29,2%, dimana sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Dilihat dari hasil uji F atau uji secara simultan menunjukkan hubungan pengaruh diklat K3 dan pemberian kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi F dibawah 0.05, dan F hitungnya diperoleh sebesar 16,94 dengan menggunakan df = 5 diperoleh F tabel sebesar 3,11, sehingga Fhitung 16,940 > Ftabel 3,11 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya secara keseluruhan variabel independen (variabel diklat K3 dan pemberian kompensasi) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

1. Pengaruh Variabel Diklat K3 (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis data statistik dapat membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel diklat K3 terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,369. Hal ini menunjukkan diklat K3 memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja. Diklat K3 disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing karyawan dapat memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Sebaliknya, diklat K3 yang tidak sesuai dan layak akan menimbulkan kecemburuan sosial diantara karyawan yang dapat menyebabkan perselisihan dan akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang nantinya dapat menurunkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Variabel Pemberian kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis data statistik dapat membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,252. Hal ini menunjukkan pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja. Pemberian kompensasi karyawan yang baik sangat penting manfaatnya untuk perusahaan, semakin besar pemberian kompensasi seorang karyawan, maka kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan akan semakin baik. Pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan akan memberikan kepercayaan diri yang baik untuk tidak membuat kesalahan pada saat bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik juga agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas dan handal. Oleh sebab itu diperlukannya didalam perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui salah satunya dengan pemberian kompensasi. (heriyati, agustina. 2017)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat diketahui bahwa yang lebih dominan berpengaruh pada kinerja karyawan bagian operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang adalah variabel diklat K3 sebesar 36,9. Sedangkan variabel pemberian kompensasi memiliki pengaruh sebesar 25,2.

Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep teori yang dikemukakan oleh *The Human Factors Theory* menjelaskan kecelakaan sebagai rantai kejadian yang disebabkan oleh human error (kesalahan manusia). Dalam teori ini terdapat tiga faktor utama yang menyebabkan kesalahan manusia, yaitu *overload*, *inappropriate responses* dan *inappropriate activities*. *Overload* yang dimaksud dalam teori ini mengacu pada ketidakseimbangan antara kapasitas dan beban yang diemban oleh seseorang. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor lingkungan (kebisingan dan gangguan lainnya yang berasal dari luar), faktor internal (masalah personal dan stres) serta faktor situasi (instruksi yang tidak jelas). *Inappropriate responses* yang dimaksud

dalam hal ini adalah bagaimana seseorang merespon suatu situasi yang mungkin dapat menyebabkan atau pun mencegah kecelakaan.

Yang termasuk dalam *Inappropriate responses* seperti mendeteksi bahaya tetapi tidak memperbaikinya dan mengabaikan aspek keselamatan. *Inappropriate activities* yang dimaksud dalam teori ini adalah ketika seseorang melakukan pekerjaan namun ia tidak mengetahui bagaimana cara melaksanakan pekerjaan tersebut (Geotsch, 1996).

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut :

1. Diklat K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
2. Pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ada hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dan kinerja karyawan bagian operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang
3. Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara diklat K3 dan pemberian kompensasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Dimana jika tanpa diklat K3 dan pemberian kompensasi maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 34,393, sedangkan jika terdapat satu tambahan pemberian kompensasi dimana variable lain dianggap tetap, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,252. Jika ada peningkatan diklat K3 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,369.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memberikan diklat K3 serta pengevaluasian yang berkala terkait dengan pelaksanaan K3 serta sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan-aturan K3. Hal ini dimaksudkan agar karyawan lebih disiplin dan juga untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja atau kerusakan akibat kerja.
2. Perusahaan perlu meningkatkan pemberian kompensasi sesuai dengan tanggungjawab terhadap pekerjaan secara adil dan sebaliknya pemberian sanksi yang tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin, sehingga kinerja karyawan bagian operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang meningkat sesuai dengan yang diharapkan.

3. Perusahaan perlu meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) dengan baik. Untuk mendapatkan sertifikasi K3 maka perusahaan perlu melengkapi beberapa kekurangan yang ada diperusahaan, diantaranya adalah:
 - a. Mempermudah proses evakuasi ketika terjadi kebakaran dengan membuat jalur evakuasi dan disampaikan kepada karyawan baik melalui seminar atau label jalur evakuasi.
 - b. Memudahkan penyebaran informasi tentang K3 dan progress K3 yang telah dilakukan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dengan membuat papan K3.

Daftar Pustaka

- Achmad Saqov, 2011. Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan K3 terhadap implementasi keselamatan dan kesehatan kerja pada TRANS 7, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ade Zulfikar Alamsyah, 2014. Pengaruh pelatihan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor TELKOM, Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Diah Indiana Dewi, 2012. Pengaruh kompensasi dan penilaian kinerja terhadap Employee Engagement di PT Asuransi Jasa Indonesia (Persero), Jakarta: Universitas Indonesia.
- Dessler, Gery, 2011. A Framework for Human Resource Management, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Dessler, Gery, 2010. Human Resource Management, New Jersey : Pearson Education Inc.
- Dessler, Gery, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Penerbit Salemba Empat Jakarta.
- Geller, E.S. 1942. The Psychology of Safety Handbook . United States of America: Lewish Publisher.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta
- Heinrich. B. 1990. Wildlife Rescue. Boston : Joy Streets Books.
- Heryati, Agustina. 2017. Pengaruh Pemberian kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja dosen di STEBIS. (2:2).
- Idrus, Muhammad, 2009. Metodologi Penelitian ilmu soal Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Imas Permasih Masturoh, 2013. Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktifitas kerja karyawan di Perum Damri, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Indria Indah Susiani, 2009. program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai wujud dari kebijakan K3 di PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk. Universitas Indonesia.
- Mathis, R.L. dan Jackson J.H., 2008. Human Resource Management, United States of America: Tomson Learning Academic Resource Center.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2011. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, R.W., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mondy, R. Wayne. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mulyawati, 2005. Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT INKA Madiun, Surabaya: Universitas Teknologi Sepuluh November.
- Rivai, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Siswandoko, Darsono T., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, Jakarta: Nusantara Consulting.
- Sudajana, P.J., Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, 1996.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, CV. Alfabeta, Bandung.
- Wong, P., Helsing, D., Petry, J., "Providing The Right Infrastructure to Lead The Culture Change for Patient Safety." Journal on Quality Improvement, 28: 363-372, 2003.
- www.kereta-api.co.id., Annual Report PT Kereta Api Indonesia (Persero) Tahun 2014