

## Pengaruh Pelatihan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan Perum Perhutani KPH Jember

Denita Nur Alifiah<sup>1\*</sup>, Ira Puspitadewi Samsuryaningrum<sup>2</sup>, Wenny Murtalining tyas<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Jember

<sup>1\*</sup>[denitaalifiah@gmail.com](mailto:denitaalifiah@gmail.com), <sup>2</sup>[irapuspita@unmuhjember.ac.id](mailto:irapuspita@unmuhjember.ac.id), <sup>3</sup>[wennymurtaliningtyas@unmuhjember.ac.id](mailto:wennymurtaliningtyas@unmuhjember.ac.id)

Diterima: Juni 2026 | Disetujui: Juli 2026 | Dipublikasikan: September 2026

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan lapangan Perum Perhutani KPH Jember. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 165 karyawan lapangan dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, K3, kompensasi, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan, penerapan K3 yang optimal, pemberian kompensasi yang adil, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan lapangan. Berdasarkan hasil penelitian, Perum Perhutani KPH Jember disarankan untuk mempertahankan kualitas fasilitas kerja serta meningkatkan pengembangan program pelatihan, implementasi K3, dan sistem kompensasi yang berkeadilan guna mengoptimalkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan serta menggunakan objek penelitian yang lebih luas agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih tinggi.

Kata kunci: Fasilitas Kerja; K3; Kinerja Karyawan; Kompensasi; Pelatihan

### Abstract

*This research aims to analyze the influence of training, Occupational Safety and Health (OSH), compensation, and work facilities on the performance of field employees at Perum Perhutani KPH Jember. The research uses a quantitative approach with a survey method. The research population consists of 165 field employees, and the entire population is used as the research sample. Data were collected thru questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, and the coefficient of determination. The research results show that training, occupational health and safety (OHS), compensation, and work facilities have a positive and significant impact on employee performance. Work facilities are the variable that has the most dominant influence on employee performance. These findings indicate that improving the quality of training, optimal implementation of occupational health and safety (OHS), providing fair compensation, and ensuring adequate work facilities can enhance the performance of field employees. Based on the research findings, Perum Perhutani KPH Jember is advised to maintain the quality of work facilities and enhance the development of training programs, the implementation of occupational health and safety (OHS), and a fair compensation system to optimize employee performance. In addition, it is recommended that future research develop the research model by adding other variables, such as work motivation, job satisfaction, and leadership, as well as using a broader research object to obtain more comprehensive results with higher generalizability.*

**Keywords:** Employee Performance; OSH; Training; Work Facilities

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif cenderung memiliki tingkat produktivitas dan daya saing yang lebih tinggi. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam mengukur keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan efektivitas operasional organisasi. Penelitian (Cahyaniwati et al., 2023) membuktikan bahwa peningkatan kompetensi, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemberian kompensasi yang tepat mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya fisik dan finansial, tetapi juga oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusianya. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Mangkunegara, 2017).

Pada sektor kehutanan, kinerja karyawan lapangan memiliki peran yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kegiatan operasional, pengelolaan kawasan hutan, perlindungan hutan, serta pencapaian target produksi. Aktivitas pekerjaan di lapangan memiliki tingkat risiko yang tinggi sehingga memerlukan kompetensi, disiplin, dan kemampuan teknis yang memadai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi tersebut adalah melalui pelatihan kerja. Penelitian (Sedarmayanti, 2016)) menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sejalan dengan pendapat (Cahyaniwati et al., 2023) , pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan sehingga mampu bekerja secara efektif dan efisien. Selain pelatihan, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi aspek yang sangat penting dalam organisasi, khususnya pada sektor kehutanan yang memiliki risiko kecelakaan kerja relatif tinggi. Penelitian (Cahyaniwati et al., 2023) membuktikan bahwa penerapan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga diperoleh (Heryati & Menzata Z, 2018) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan K3 mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui terciptanya lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman. Menurut (Mangkunegara, 2017), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan serangkaian upaya untuk melindungi tenaga kerja dari berbagai risiko kecelakaan maupun penyakit akibat kerja sehingga produktivitas kerja dapat dipertahankan.

Faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Penelitian (Pangestu & Masman, 2023) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian (Cahyaniwati et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut (Hasibuan, 2017) kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Selain kompensasi, fasilitas kerja juga merupakan faktor yang mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Ketersediaan peralatan kerja, sarana operasional, serta lingkungan kerja yang memadai akan membantu karyawan menyelesaikan tugas secara lebih efektif

dan efisien. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja karena mempermudah proses pelaksanaan pekerjaan. Menurut (Sedarmayanti, 2016)), fasilitas kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran aktivitas kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian masih menguji pengaruh pelatihan, K3, kompensasi, atau fasilitas kerja secara terpisah maupun hanya mengombinasikan dua atau tiga variabel terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Cahyaniwati et al., 2023) menguji pengaruh pelatihan, K3, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi, sedangkan (Sedarmayanti, 2016) hanya menguji pengaruh K3 dan pelatihan pada perusahaan ketenagalistrikan. Penelitian (Hasibuan, 2017) lebih memfokuskan pada pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karier. Dengan demikian, penelitian yang menguji secara simultan pengaruh pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor kehutanan masih relatif terbatas sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut. Berdasarkan research gap tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan (novelty) berupa pengujian secara komprehensif pengaruh pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan lapangan pada Perum Perhutani KPH Jember. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan lapangan pada sektor kehutanan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan lapangan Perum Perhutani KPH Jember.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui analisis statistik. Objek penelitian adalah karyawan lapangan Perum Perhutani KPH Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan Perum Perhutani KPH Jember yang berjumlah 165 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif terbatas dan memungkinkan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019).

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 1–5, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan organisasi, dan literatur yang relevan dengan penelitian. Variabel penelitian terdiri atas Pelatihan (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja/K3 (X2), Kompensasi (X3), dan Fasilitas Kerja (X4) sebagai variabel independen, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan program IBM SPSS dengan tahapan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (t), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**HASIL****Karakteristik Responden**

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi sampel penelitian. Responden dalam penelitian ini berjumlah 165 karyawan lapangan Perum Perhutani KPH Jember.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

| Karakteristik | Kategori    | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------|-----------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki   | 162       | 98,2           |
|               | Perempuan   | 3         | 1,8            |
| Usia          | <25 Tahun   | 3         | 1,8            |
|               | 25–34 Tahun | 9         | 5,5            |
|               | 35–44 Tahun | 25        | 15,2           |
|               | 45–54 Tahun | 111       | 67,3           |
|               | ≥55 Tahun   | 17        | 10,3           |
| Pendidikan    | SMP         | 6         | 3,6            |
|               | SMA/SMK     | 141       | 85,5           |
|               | Diploma     | 1         | 0,6            |
|               | Sarjana     | 17        | 10,3           |
| Lama Bekerja  | <1 Tahun    | 2         | 1,2            |
|               | 1–5 Tahun   | 5         | 3,0            |
|               | 6–10 Tahun  | 4         | 2,4            |
|               | 11–15 Tahun | 17        | 10,3           |
|               | >15 Tahun   | 137       | 83,0           |

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa responden didominasi oleh laki-laki (98,2%), berusia 45–54 tahun (67,3%), berpendidikan SMA/SMK (85,5%), dan memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun (83,0%). Kondisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang sehingga mampu memberikan informasi yang relevan terhadap variabel yang diteliti.

**Hasil Uji Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

| Variabel             | Rentang r Hitung | r Tabel | Keterangan Validitas | Cronbach Alpha | Keterangan Reliabilitas |
|----------------------|------------------|---------|----------------------|----------------|-------------------------|
| Pelatihan (X1)       | 0,661–0,731      | 0,152   | Valid                | 0,736          | Reliabel                |
| K3 (X2)              | 0,652–0,778      | 0,152   | Valid                | 0,729          | Reliabel                |
| Kompensasi (X3)      | 0,705–0,775      | 0,152   | Valid                | 0,743          | Reliabel                |
| Fasilitas Kerja (X4) | 0,671–0,773      | 0,152   | Valid                | 0,741          | Reliabel                |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,657–0,727      | 0,152   | Valid                | 0,775          | Reliabel                |

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel (0,152), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Selain itu, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

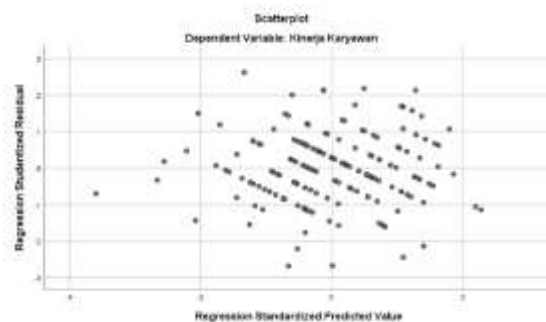
**Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas**

| Asymp. Sig | Keterangan |
|------------|------------|
| 0,200      | Normal     |

Sumber: Data Hasil Olah SPSS 2026

Berdasarkan pada tabel 4.14 hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, menunjukkan nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ , maka hasil uji tersebut menunjukkan nilai residual berdistribusi normal.

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  sehingga model penelitian tidak mengalami gejala multikolinearitas.

### Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

**Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda, Uji  $t$ , dan Koefisien Determinasi**

| Variabel               | Koefisien Regresi (B) | Sig.  | Keterangan |
|------------------------|-----------------------|-------|------------|
| Konstanta              | -2,162                | -     | -          |
| Pelatihan (X1)         | 0,378                 | 0,000 | Signifikan |
| K3 (X2)                | 0,296                 | 0,000 | Signifikan |
| Kompensasi (X3)        | 0,295                 | 0,000 | Signifikan |
| Fasilitas Kerja (X4)   | 0,421                 | 0,000 | Signifikan |
| <b>Statistik Model</b> | <b>Nilai</b>          |       |            |
| R                      | 0,659                 |       |            |
| R Square               | 0,434                 |       |            |
| Adjusted R Square      | 0,420                 |       |            |

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi:

$$Y = -2,162 + 0,378X_1 + 0,296X_2 + 0,295X_3 + 0,421X_4$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel fasilitas kerja memiliki nilai koefisien terbesar yaitu 0,421 sehingga menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,420 menunjukkan bahwa variabel pelatihan, K3, kompensasi, dan fasilitas kerja mampu menjelaskan 42,0% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 58,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Jember. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan program pelatihan yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Hasil ini menjawab tujuan penelitian bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugas operasional perusahaan. Secara teoritis, pelatihan merupakan proses pengembangan kompetensi yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sehingga karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Pada sektor kehutanan, pelatihan tidak hanya berfungsi meningkatkan kemampuan teknis pengelolaan hutan, tetapi juga membekali karyawan dengan pemahaman mengenai prosedur kerja, penggunaan peralatan, serta penyelesaian permasalahan di lapangan. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan mampu bekerja lebih cepat, tepat, dan efisien sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Kurniatama dan Waryanto (2022), Sulistyani et al. (2024), serta Wahyuni et al. (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa investasi organisasi dalam pengembangan kompetensi karyawan merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan.

### Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Jember. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan sistem K3 yang baik mampu mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih nyaman dan fokus. Karakteristik pekerjaan di sektor kehutanan memiliki tingkat risiko yang relatif tinggi, seperti aktivitas di kawasan hutan, penggunaan alat kerja, serta paparan kondisi lingkungan yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja. Oleh karena itu, implementasi K3 menjadi faktor penting dalam menjaga keselamatan karyawan sekaligus meningkatkan efektivitas kerja. Ketika risiko kecelakaan dapat diminimalkan, tingkat kecemasan karyawan berkurang sehingga mereka dapat berkonsentrasi pada penyelesaian tugas dan pencapaian target pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Marganto et al. (2021) dan Nashrulloh (2023) yang menyatakan bahwa penerapan K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Konsistensi hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman merupakan prasyarat penting dalam meningkatkan produktivitas, terutama pada organisasi yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi seperti Perum Perhutani.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Jember. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Secara teoritis, kompensasi merupakan bentuk penghargaan organisasi atas kontribusi yang diberikan karyawan. Pemberian gaji, insentif, maupun berbagai bentuk penghargaan lainnya menjadi dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan tanggung jawab, disiplin, serta produktivitas kerja. Karyawan yang merasa memperoleh perlakuan yang adil dari perusahaan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan berupaya memberikan hasil kerja yang optimal.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Herawati et al. (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang kompetitif merupakan salah satu instrumen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena mampu meningkatkan motivasi sekaligus mempertahankan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Jember. Selain itu, variabel fasilitas kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi terbesar dibandingkan variabel independen lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang memadai memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Pada aktivitas operasional Perum Perhutani, fasilitas kerja seperti alat pelindung diri, kendaraan operasional, sarana komunikasi, serta peralatan kerja menjadi kebutuhan utama dalam menunjang pelaksanaan tugas di lapangan. Ketersediaan fasilitas yang memadai memungkinkan pekerjaan diselesaikan secara lebih efektif, efisien, dan aman sehingga produktivitas karyawan meningkat. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dapat menghambat penyelesaian pekerjaan serta menurunkan kualitas hasil kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Al Hazmi (2021), Manullang et al. (2022), Novitasari dan Sudarso (2024), serta Rahmaviani et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dominannya pengaruh fasilitas kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sarana dan prasarana kerja perlu menjadi prioritas bagi Perum Perhutani KPH Jember sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan lapangan Perum Perhutani KPH Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan, penerapan sistem K3 yang efektif, pemberian kompensasi yang sesuai, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sektor kehutanan. Kontribusi penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan empat variabel tersebut dalam konteks karyawan lapangan

Perum Perhutani yang masih relatif terbatas diteliti pada penelitian sebelumnya. Secara praktis, hasil penelitian dapat dijadikan dasar bagi manajemen Perum Perhutani dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja. Meskipun demikian, kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan masih sebesar 42,0%, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja guna memperoleh model yang lebih komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Jember, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan akademik selama proses penelitian. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan dalam penyusunan penelitian ini. Selain itu, penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan kepada manajemen dan seluruh karyawan lapangan Perum Perhutani KPH Jember yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Terima kasih juga disampaikan kepada keluarga, sahabat, dan semua pihak yang telah memberikan dukungan moral maupun material sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al Hazmi, C. R. V. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 282–297.
- Cahyaniwati, A. R., Sedyastuti, K., Suharso, A. A. P., & Graha, A. N. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Budi Karta di Kalimantan Timur). *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 11(1), 63–69. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v11i1.8922>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., Syafira, K., & others. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(11), 13–22.
- Heryati, A., & Menzata Z, R. A. (2018). Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) K3 dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 9(1), 71–76. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v9i1.470>
- Kurniatama, R. P., & Waryanto, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(2), 281–286.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hilton Sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–21.
- Marganto, I. A., Tatimu, V., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya. *Productivity*, 2(3).
- Nashrulloh, R. A. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(6), 1253–1261. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i6.277>
- Novitasari, D., & Sudarso, E. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Parung Panjang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2). <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i4.222>
- Pangestu, W., & Masman, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Maxiar Indosurya yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3). <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25448>
- Rahmaviani, L., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 485–498. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i7.2037>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, G., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2400–2416.
- Wahyuni, D., Setyawati, N. W., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 875–883.