Volume 13 – Issue 3 --, 2025: 133-148
Copyright @ jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)
p-ISSN: 2337-5191 | e-ISSN: 2527-6034.
Open Access at: https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm
DOI: https://doi.org/10.20527/jwm.v13i3.387

Pengaruh Sistem Manajemen Safety Briefing dan Upskilling Terhadap Kinerja Karyawan P2TL

Vito Rasendriya[1*]
Faizal Mulia Z[2]
Nor Norisanti[3]
[1,2,3]Faculty of Social Sciences, Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi
[*]Corresponding Author: vitorasendriya@ummi.ac.id

Abstract

This study arose from the negligence of the employees themselves which had an impact on the scoreboard assessment which could hinder their performance. The purpose of this study was to determine the effect of the safety briefing and upskilling management system designed to help improve the performance of employees of the Electricity Use Control (P2TL) at PT. Haleyora Power Sukabumi. The performance research data came from the scoreboard for the period September to October 2024, using a quantitative approach with descriptive and associative methods and distributing questionnaires online to respondents with a non-probability sampling technique to 92 people. Questionnaire data processing used the statistical package for the social sciences (SPSS) application. This study found that the safety briefing and upskilling variables had a positive effect on employee performance partially, and both safety briefing and upskilling had a positive effect on employee performance simultaneously. This study stands out from the others because this study offers a new perspective by exploring the safety briefing and upskilling variables on the individual performance assessment of P2TL employees.

Keywords: *Safety Briefing, Upskilling, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini muncul dari kelalaian karyawan itu sendiri yang berdampak pada penilaian scoreboard yang dapat menghambat kinerja mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem manajemen safety briefing dan upskilling yang dirancang untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan Penertiban Penggunaan Tenaga Listrik (P2TL) di PT. Haleyora Power Sukabumi. Data penelitian kinerja bersumber dari scoreboard periode September hingga Oktober 2024, menggunakan pendekatan kuantitaf dengan metode deskriptif dan asosiatif serta mendistribusikan kuesioner secara online kepada responden dengan teknik non probability sampling kepada 92 orang. Pengolahan data kuesioner menggunakan aplikasi statistical package for the social sciences (SPSS). Penelitian ini menemukan bahwa variaebel safety briefing dan upskilling memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan baik safety briefing maupun upskilling memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara simultan. penelitian ini menonjol dari yang lain karena studi ini menawarkan perspektif baru dengan mengeksplorasi variabel safety briefing dan upskilling terhadap penilaian kinerja individu karyawan P2TL.

Kata Kunci: *Pengarahan Keselamatan, Peningkatan Keterampilan, Kinerja Karyawan.*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam organisasi yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan operasional. Memiliki sedikit SDM yang kompeten dan berkualitas lebih penting daripada memiliki banyak karyawan namun kurang kompeten (Mulia et al., 2024). Keberlanjutan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan. Pandangan menurut (Wokas et al., 2022) kinerja karyawan mencerminkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan peran dan kewajiban yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja membantu mengukur seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas (Diawati et al., 2019). Sebuah perusahaan dianggap sukses jika memiliki karyawan dengan kinerja yang berkualitas

(Ghibrani et al., 2020). Oleh karena itu, SDM dalam organisasi perlu memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berperan krusial dalam mengarahkan dan mengevaluasi performa karyawan. Keselamatan kerja memberikan panduan bagi karyawan terkait mesin, alat kerja, lingkungan, serta arahan dalam melaksanakan tugas. Kesehatan kerja mencakup kesehatan jasmani dan rohani serta kondisi lingkungan kerja. Program K3 bertujuan untuk memelihara lingkungan kerja yang aman, sehingga karyawan menyadari pentingnya penerapan K3 bagi diri mereka dan perusahaan. Dengan pelaksanaan K3 yang baik, karyawan akan merasa aman dan termotivasi untuk mencapai target pekerjaan (Zebua, et al., 2022).

Penelitian ini berlokasi di PT. Haleyora Power Sukabumi, beroperasi di bawah naungan PT. PLN (Persero) yang menyediakan layanan operasi dan pemeliharaan transmisi serta distribusi listrik. Penelitian ini berfokus pada departemen Penertiban Penggunaan Tenaga Listrik (P2TL), yang memiliki tugas utama untuk melakukan pemeriksaan teknis jaringan dan meteran listrik milik pelanggan, serta memastikan penggunaan listrik sesuai aturan. Kewajiban mereka meliputi sosialisasi dan edukasi, serta tindakan tegas terhadap pelanggaran pemakaian listrik seperti pencurian.

Berdasarkan pengamatan peneliti lakukan di PT. Haleyora Power Sukabumi. Peneliti mengambil pengukuran kinerja karyawan 2 bulan dalam satu semester yaitu pada bulan September dan oktober. Dari data yang diperoleh dari PT. Haleyora Power Sukabumi, Perusahaan melakukan suatu penilaian bagi setiap keryawan melalui scoreboard dimana setiap karyawan sudah menerima pembagian tugas mereka dapatkan termasuk target waktu yang harus dicapai. Penilaian 2 bulan kinerja tersebut disajikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Scoreboard Penilaian Kinerja Karyawan PT. Haleyora Power Sukabumi Bulan September-Oktober

No	Nilai Kinerja	Kategori	Jumlah Karyawan		Persentase		Perubahan
			September	Oktober	September	Oktober	
1	A	Amat Baik (target kinerja >100%)	78	58	84,78%	63,04%	-21,74%
2	B	Baik (target kinerja >80%)	7	29	7,60%	31,52%	23,92%
3	C	Cukup (target kinerja 60% – 80%)	6	4	6,52%	4,34%	-2,18%
4	D	Kurang (target kinerja <60%)	1	1	1,08%	1,08%	0%
		Jumlah	92	92	100%	100%	

Sumber: Data primer diolah peneliti

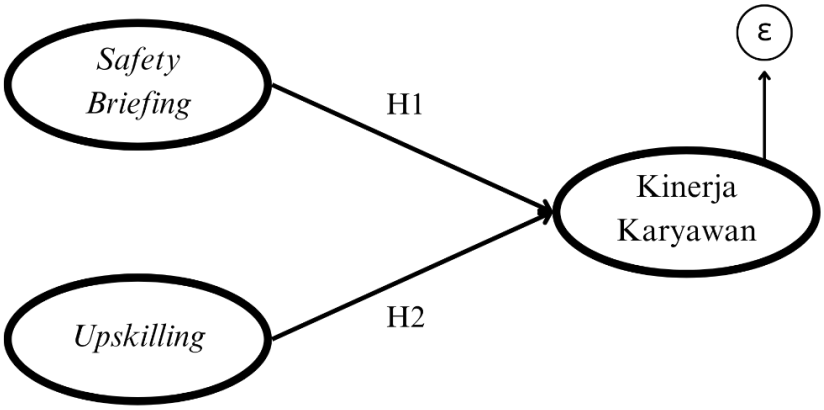
Berdasarkan data pada tabel tersebut diketahui masih adanya karyawan yang belum secara optimal mencapai tujuan perusahaan dan diketahui mengalami penurunan. Menurut pengawas Keselamatan Ketenaga Listrikan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K2K3) atau penanggung jawab program pada bidang pekerjaan tersebut menyatakan bahwa masih ada karyawan yang mendapatkan nilai D (Kurang) sehingga kinerja karyawan pada periode tersebut masih dikatakan dibawah standar.

Untuk mengantisipasi permasalahan yang lebih besar serta mengoptimalkan kembali kinerja karyawan di PT. Haleyora Power Sukabumi diperlukan solusi yang efektif. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti, perusahaan rutin melaksanakan safety briefing sebelum memulai pekerjaan. Menurut (Suaib, 2021) safety briefing dilakukan secara konsisten untuk memastikan kesiapan kerja, termasuk pemeriksaan personil, peralatan, Alat Pelindung Diri (APD), dokumen K3, Work Order, serta menekankan pentingnya kesehatan dan

keselamatan kerja. Selain itu, PT. Haleyora Power yang beroperasi di bawah naungan PT. PLN (Persero) telah mengimplementasikan solusi berupa program upskilling untuk karyawan dengan harapan setelah mengikuti program membantu meningkatkan kinerja mereka di periode berikutnya. Menurut (Febriyanti et al., 2024) Upskilling merupakan upaya strategis yang efisien dan efektif secara operasional, bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja dan mencapai hasil yang lebih baik. Program ini tidak hanya memenuhi standar kebutuhan sumber daya manusia perusahaan, tetapi juga memberikan nilai tambah dengan mengembangkan keterampilan karyawan, seperti kemampuan berpikir kritis dan strategis, keterampilan interpersonal yang kuat, serta soft skills lainnya.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Kurnia Eka Munggaran selaku pengawas Keselamatan Ketenaga Listrikan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K2K3) terkait kinerja karyawan, PT. Haleyora Power Sukabumi telah memberikan arahan yang jelas selama pelaksanaan safety briefing sebelum pekerjaan. Setiap hari semua karyawan P2TL termasuk koordinator, administrasi, pengawas, dan petugas, menerima penjelasan mengenai pekerjaan sesuai bidang masing-masing. Namun, meskipun target pekerjaan telah ditetapkan sesuai prosedur penertiban, masih ada karyawan yang tidak mencapai kuantitas kerja yang diharapkan. Banyak karyawan mengeluh tentang beban kerja yang berlebihan dan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikannya meskipun pekerjaan telah dibagikan secara adil. Hal ini menyiratkan bahwa karyawan perlu memahami bahwa pelanggaran terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) dan ketidak mampuan mencapai target dapat mempengaruhi penilaian kompetensi dan profesionalisme mereka di Scoreboard dibandingkan dengan rekan-rekan lainnya. dalam program upskilling bagi 10 karyawan dengan nilai terendah setiap periodenya akan menjadi karyawan yang diprioritaskan untuk mengikuti pelatihan tersebut agar mengembalikan kompetensi dan profesionalisme mereka. Namun, meskipun ada program ini hasilnya sering dianggap kurang signifikan, terlihat dari penurunan kinerja antara periode September dan Oktober yang memperlihatkan bahwa karyawan tidak terlihat adanya perbaikan kinerja setelah mengikuti upskilling.

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pendapat menurut (Suryani & John, 2019) MSDM melibatkan semua aspek terkait karyawan dalam organisasi untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan menggunakan MSDM sebagai landasan teori dalam penelitian ini dapat menjelaskan bahwa teori tersebut merupakan kombinasi yang mencakup, sikap, aktivitas, dan upaya sumber daya manusia dalam mengelola organisasi untuk mendukung kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Middle range theory dalam penelitian ini adalah perilaku organisasi. Pendapat yang dikemukakan oleh (Wijaya, 2020) perilaku organisasi mempelajari interaksi antara individu dan kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja, baik secara individu maupun kelompok. Perilaku organisasi juga berkaitan dengan cara orang bertindak dan bereaksi dalam sebuah organisasi. Dengan menggunakan perilaku organisasi sebagai middle range theory dapat mencerminkan bagaimana faktor individu, kelompok, dan sistem organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam perusahaan. Kemudian untuk applied theory dalam penelitian ini adalah safety briefing, upskilling, dan kinerja karyawan. Merujuk penjelasan tersebut, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Data primer diolah peneliti

H1: Safety briefing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan P2TL. Studi yang dilakukan oleh (Zakaria & Romdonih, 2024) mengenai pengaruh safety briefing terhadap kinerja karyawan. Menyajikan bahwa variabel Safety Briefing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari peningkatan kinerja setelah mengikuti Safety Briefing untuk menghindari kesalahan dan memahami tugas yang diberikan. Namun riset yang dilakukan oleh (Haekal et al., 2023) menganalisis inkonsisten hasil, dimana jika pelaksanaan safety briefing yang sudah diterapkan dengan baik tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena telah menjadi kebiasaan sebelum bekerja.
H2: Upskilling memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan P2TL. Menurut riset yang telah ditemukan oleh (Sulistyo, 2023) diketahui bahwa upskilling berpengaruh positif dan signifikan sebagai upaya strategis yang efisien dan efektif untuk mengoptimalkan kinerja. Upskilling mampu memberikan pemahaman yang komprehensif untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun riset menurut (Owino et al., 2022) menginterpretasikan upskilling berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, berarti program upskilling bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan karyawan tetapi peningkatan kinerja sering kali lebih dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan itu sendiri.

Secara keseluruhan urgensi dari ini penelitian ini didasarkan dari kebutuhan perusahaan dalam mengelola kinerja karyawannya untuk mencapai target kinerja yang optimal. Dengan semakin kompleksnya tuntutan pekerjaan di sektor listrik di mana karyawan dituntut untuk menjaga keamanan pendistribusian tenaga listrik yang di gunakan oleh pelanggan agar tidak merugikan perusahaan. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang dominan hanya menjelaskan peran safety briefing dalam konteks K3, studi ini menawarkan perspektif baru dengan mengeksplorasi pengaruh pelaksanaan safety briefing terhadap penilaian individu karyawan berdasarkan penyelesaian tugas yang diberikan. Penelitian ini juga memperkenalkan variabel upskilling sebagai strategi lanjutan untuk karyawan yang terdeteksi memperoleh penilaian terendah. Penelitian ini diharapkan mampu menyajikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh safety briefing dan upskilling dalam peningkatan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif dipilih dalam penelitian ini serta menggabungkan metode deskriptif dan asosiatif. Operasional variabel yang diteliti mencakup dua variabel independen yaitu safety briefing, merupakan kegiatan penting dilakukan sebelum memulai pekerjaan untuk

menciptakan lingkungan kerja yang aman, meningkatkan kesadaran akan resiko, menjelaskan prosedur keselamatan, dan memastikan pekerja memahami akan tugas yang dikerjakan (Hasan, 2022), diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh (Suaib, 2021) mencakup prosedur penertiban, kepatuhan terhadap regulasi, penggunaan peralatan, peralatan, dan atribut. Kemudian upskilling, yaitu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam suatu bidang pekerjaan sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan terkini dan siap menghadapi tantangan baru, yang diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh (Isman et al., 2024) meliputi kompetensi dan profesionalisme, memperbarui keterampilan, komunikasi efektif dan etika pelayanan. sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, merupakan aktivitas yang telah dicapai dan berkontribusi positif terhadap target pencapaian perusahaan. Pendapat menurut (Budiyanto & Mochklas, 2021) Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, dengan indikator yang dikembangkan oleh (Jaya, 2022) mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kemandirian.

Populasi dalam penelitin ini terdiri dari seluruh karyawan P2TL PT. Haleyora Power Sukabumi yang berjumlah 92 orang. Dengan begitu penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling, sebagaimana dijelaskan oleh (Asari et al., 2016) teknik metode pengambilan sampel di mana tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih, dan dalam penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Observasi, wawancara, dan kuesioner digunakan sebagai alat mengumpulkan data, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh pendapat langsung dari responden dengan mendistribusikan kuesioner secara online menggunakan Google forms. Terdiri dari total 27 pertanyaan dengan 9 pertanyaan untuk setiap variabel. Pengukuran setiap indikator dari setiap variabel menggunakan skala likert yang sama dengan skor 1 – 5 (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju, 5 = sangat setuju). Kemudian observasi dilakukan untuk mengamati pelaksanaan safety briefing dan upskilling guna mengetahui bagaimana pelaksanaan kegiatan tersebut berjalan. Sementara itu, wawancara dilakukan sebagai metode pelengkap untuk menggali informasi lebih mendalam melalui interaksi langsung dengan responden, hal ini memungkinkan peneliti dapat mengakses wawasan yang lebih komprehensif terhadap variabel yang menjadi fokus penelitian.

Analisis statistical package for the social sciences (SPSS) diterapkan untuk menguji hubungan antara variabel dalam model struktural. Pada penelitian ini aplikasi SPSS versi 27 digunakan untuk menganalisis data, yang memfasilitasi pengujian hipotesis baik pada model pengukuran maupun model struktural secara bersamaan dengan fokus pada pengujian outer model dan inner model. Pengujian outer model terdiri dari validitas dan reliabilitas, sedangkan pengujian inner model terdiri dari pengujian kesesuain model dan pengujian hipotesis.

Beserta garis kontinum dengan jarak nilai interval sebesar 662,4. Matriks interval dan kategori pengukuran variabel dalam penelitian ini dirumuskan untuk mengukur tingkat pendapat responden mengenai safety briefing, upskilling, dan kinerja karyawan. Skor dalam skala 3.467-4.140 mayoritas pendapat sangat setuju, mencerminkan pencapaian optimal dalam variabel tersebut. Skala 2.814-3.466 mayoritas pendapat setuju, mencerminkan Tingkat yang baik namun masih bisa ditingkatkan. Skala 2.152-2.813 mayoritas pendapat cukup namun memerlukan perhatian lebih lanjut. Skala 1.490-2.151 mayoritas pendapat tidak setuju, menyoroti perlu adanya perbaikan, dan skala 828-1.389 mayoritas pendapat sangat tidak setuju, mencerminkan kondisi yang kritis dan memerlukan intervensi segera untuk perbaikan

Hasil & Pembahasan

Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian terdiri dari 92 orang karyawan P2TL pada PT. Haleyora Power Sukabumi. Identitas responden mencakup jabatan fungsional, jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan, rincian identitas responden disajikan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Identitas Responden

Jabatan Fungsional	**Frekuensi**	**Persentase (%)**
Kordinator	6	6,25%
Pengawas	2	2,17%
Administrasi	6	6,52%
Petugas P2TL	78	84,78%
Jumlah	92	100%
Jenis Kelamin	**Frekuensi**	**Persentase (%)**
Laki-Laki	85	92,39%
Perempuan	7	7,61%
Jumlah	92	100%
Usia	**Frekuensi**	**Persentase (%)**
21-25	15	16,3%
26-30	23	25%
31-35	12	13,04%
36-40	16	17,39%
41-45	11	11,95%
46-50	11	11,95%
50-55	4	4,34%
Jumlah	92	100%
Lama Bekerja	**Frekuensi**	**Persentase (%)**
< 1 Tahun	18	19,56%
1-5 Tahun	21	22,82%
6-10 Tahun	22	23,91%
11-15 Tahun	18	19,56%
16-20 Tahun	9	9,78%
>20 Tahun	4	4,34%
Jumlah	92	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti

Merujuk pada hasil identitas responden, berdasarkan jabatan fungsional mayoritas responden adalah petugas P2TL (84,78%), Jenis kelamin mayoritas responden adalah laki-laki (92,39%), Usia mayoritas responden berada pada umur 26 - 30 (25%), dan sebagian besar lama kerja responden adalah 6 - 10 tahun (23,91%).

Hasil Skor Kuesioner

Deskriptif variabel dalam penelitian ini meliputi pengukuran variabel safety briefing, upskilling, dan kinerja karyawan melalui hasil akumulatif pendapat kuesioner responden yang disajikan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Skor Hasil Kuesioner

Variabel	**Jumlah**	**Keterangan**
Safety Briefing	3.733	Sangat Setuju
Upskilling	3.755	Sangat Setuju
Employee Perfomance	3.805	Sangat Setuju

Sumber: Data primer diolah peneliti

Merujuk pada tabel 3 dengan hasil skor kuesioner diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan pengaruh safety briefing terhadap kinerja karyawan P2TL. Ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan safety briefing yang dilakukan oleh PT. Haleyora Power Sukabumi dianggap berjalan dengan baik dan sesuai dengan SOP yang berlaku, safety briefing yang dilakukan dengan tepat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengorganisir semua karyawan P2TL agar memahami tugasnya dengan jelas dan mampu menyelesaikannya sesuai arahan yang diberikan. Selanjutnya mayoritas responden sangat setuju dengan pengaruh upskilling terhadap kinerja karyawan P2TL di PT. Haleyora Power Sukabumi, Ini mengasumsikan bahwa upskilling menjadi solusi yang efektif yang diberikan kepada karyawan P2TL untuk meningkatkan kinerja mereka dan mencapai nilai scoreboard yang optimal. Serta tingkat kinerja karyawan P2TL di PT. Haleyora Power Sukabumi memperoleh nilai tinggi dengan mayoritas pendapat sangat setuju ini mengasumsikan bahwa karyawan P2TL di PT. Haleyora Power Sukabumi telah memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan.

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	No. Item	r-hitung	r-tabel	Variabel
Safety Briefing (X1)	X1.1	0.675	0.174	Valid
	X1.2	0.692	0.174	Valid
	X1.3	0.684	0.174	Valid
	X1.4	0.690	0.174	Valid
	X1.5	0.609	0.174	Valid
	X1.6	0.646	0.174	Valid
	X1.7	0.645	0.174	Valid
	X1.8	0.656	0.174	Valid
	X1.9	0.750	0.174	Valid
Upskilling (X2)	X2.1	0.754	0.174	Valid
	X2.2	0.507	0.174	Valid
	X2.3	0.654	0.174	Valid
	X2.4	0.664	0.174	Valid
	X2.5	0.709	0.174	Valid
	X2.6	0.663	0.174	Valid
	X2.7	0.658	0.174	Valid
	X2.8	0.678	0.174	Valid
	X2.9	0.684	0.174	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.630	0.174	Valid
	Y1.2	0.590	0.174	Valid
	Y1.3	0.645	0.174	Valid
	Y1.4	0.752	0.174	Valid
	Y1.5	0.753	0.174	Valid
	Y1.6	0.748	0.174	Valid
	Y1.7	0.798	0.174	Valid
	Y1.8	0.764	0.174	Valid
	Y1.9	0.648	0.174	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti

Pernyataan variabel dikatakan valid jika nilai r-hitung > r-tabel (0.174) (Ghozali, 2021). Berdasarkan pengujian validitas kepada seluruh variabel penelitian membuktikan nilai r-hitung seluruh item didapatkan > 0.174. Dapat disimpulkan semua item pernyataan memenuhi kriteria validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Skor Pengujian Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	Nilai Standar	N Of Items
Safety Briefing (X1)	0.874	> 0.7	9
Upskilling (X2)	0.839	> 0.7	9
Kinerja Karyawan (Y)	0.868	> 0.7	9

Sumber: Data primer diolah peneliti

Menurut Ghozali (2021) Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.7. Berdasarkan pengujian pada variabel safety briefing didapatkan nilai 0.874, kemudian nilai pada variabel upskilling adalah 0.839, dan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai 0.868, dengan setiap variabel penelitian terdiri dari 9 butir penyataan. Dengan begitu seluruh variabel dinyatakan memiliki nilai Croanbach Alpha lebih besar dari 0.7 dan telah memenuhi kriteria reliabilitas.

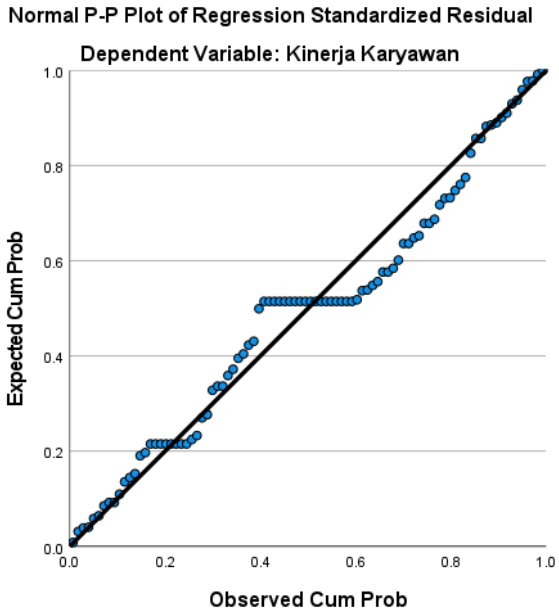
Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Pengujian Normalitas

	Tests of Normality Kolmogrov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0.113	92	0.006

Sumber: Data primer diolah peneliti

Menurut Ghozali (2021) uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data model regresi memiliki distribusi normal, data dianggap normal apabila nilai probabilitas (Signifikansi) > 0.05. berdasarkan pengujian normalitas dengan teknik Kolmogrov-Smirnov satu arah didapatkan nilai signifikansi yaitu 0.006 lebih kecil dari 0.05. Dapat diketahui bahwa distribusi data pada model regresi penelitian ini tidak normal sehingga perlu dilakukan pengujian alternatif untuk menjustifikasi pembuktian normalitas.



Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas
Sumber: Data Primer diolah peneliti

Merujuk pada gambar 2 hasil pengujian normalitas dengan metode grafik P plot dapat terlihat bahwa data berdistribusi normal, dibuktikan dengan titik-titik pada grafik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis garis tersebut. Jika titik-titik menyimpang jauh dari garis diagonal maka data tidak berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 7. Hasil Pengujian Multikolonearitas

Coefficients			
	Collinearity Statistics		
Model	**Sig.**	**Tolerance**	**VIF**
(Constant)	0.002		
Safety Briefing	0.001	0.443	2.257
Upskilling	0.001	0.443	2.257

Sumber: Data primer diolah peneliti

Menurut Ghozali (2021) Multikolonearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas. Berdasarkan pengujian multikolenaritas Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance Value.

1. Nilai Tolerance pada masing-masing variabel safety briefing dan upskilling masing-masing sebesar 0.443 > 0.10, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen.
2. Nilai VIF pada kedua variabel safety briefing dan upskilling memiliki nilai 2.257 < 10.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonearitas dalam data penelitian atau dengan kata lain variabel bebas dalam penelitian tidak berkorelasi antar satu sama lain

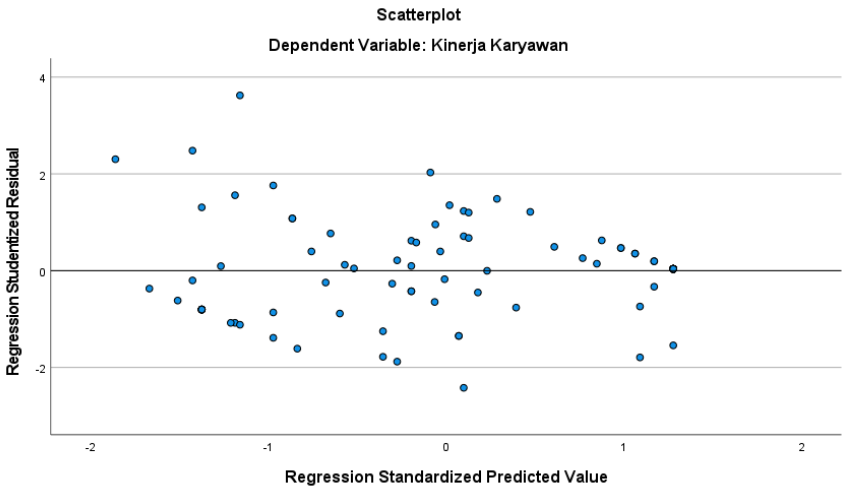
Tabel 8. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Coefficients					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coeddicients		
Model	**B**	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
(Constant)	8.984	1.686		5.327	.000
Safety Briefing	-.109	.053	-.284	-2.047	0.044

Upskilling	-.070	.057	-.170	-1.227	0.223

Sumber: Data primer diolah peneliti

Menurut Ghozali (2021) suatu variabel bebas terhindar dari heterokedastisitas jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas variabel safety briefing memperoleh signifikansi 0.044 lebih kecil dari 0.05, sedangkan variabel upskilling memperoleh signifikansi 0.223 lebih besar dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa salah satu variabel bebas dalam penelitian ini mengalamai heterokedastisitas sehingga perlu dilakukan pengujian alternatif untuk menjustifikasi pembuktian heterokedastisitas.



Gambar 3. Hasil Pengujian Heterokedastisitas
Sumber: Data Primer diolah peneliti

Merujuk pada gambar 3 hasil pengujian heterokedastisitas dengan metode scatterplot dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian tidak terjadi Heterokedastisitas, dibuktikan dengan penyebaran data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 dan penyebaran data tidak membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit (Ghozali, 2021).

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi

Model Summary			
R	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
0.826	0.683	0.676	1.927

Sumber: Data primer diolah peneliti

Menurut Noor (2022) analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antar variabel. Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi ditemukan bahwa tingkat hubungan antar variabel tergolong sangat kuat. Ditunjukan oleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.826.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary			
R	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
0.826	0.683	0.676	1.927

Sumber: Data primer diolah peneliti

Menurut Ghozali (2021) koefisien determinasi digunakan mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determasi diperoleh nilai R Square sebesar 0.683, artinya besarnya angka koefisien determinasi (R Square) variabel independen terhadap variabel dependen sama dengan 68.3%. Angka tersebut memperlihatkan bahwa variabel safety briefing dan upskilling berpengaruh terhadap kinerja karyawan P2TL PT. Haleyora Power Sukabumi sebesar 68.3% sedangkan 31.7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linear

Coefficients					
		Unstandardized Coefficients	**Standardized Coeddicients**		
Model	**B**	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
(Constant)	7.881	2.456		3.209	0.002
Safety Briefing	0.523	0.083	0.564	6.292	0.001
Upskilling	0.300	0.086	0.315	3.510	0.001

Sumber: Data primer diolah peneliti

$$Y = 7.881 + 0.523\ X1 + 0.300\ X2 + e$$

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda didapatkan nilai konstanta (α) 7.881, koefisien regresi variabel safety briefing memiliki nilai 0.523, koefisien variabel upskilling memiliki nilai 0.300. dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar 7.881 dengan arah positif mengidentifikasi jika pengaruh variabel safety briefing dan upskilling dianggap tidak ada (nol), maka nilai kinerja karyawan tetap sebesar 7.881.
2. Koefisien regresi variabel safety briefing sebesar 0.523 dengan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. artinya, setiap peningkatan sebesar (1) satuan pada variabel safety briefing akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,523.
3. Koefisien regresi variabel upskilling sebesar 0.300 dengan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti setiap kenaikan pada variabel upskilling sebesar 1 (satuan) maka akan meningkatkan kinerja karyawan akan naik sebesar 0.300.

Tabel 12. Hasil Pengujian Parsial (t)

Coefficients					
		Unstandardized Coefficients	**Standardized Coeddicients**		
Model	**B**	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
(Constant)	7.881	2.456		3.209	0.002
Safety Briefing	0.523	0.083	0.564	6.292	0.001
Upskilling	0.300	0.086	0.315	3.510	0.001

Sumber: Data primer diolah peneliti

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) dikatakan berpengaruh positif jika nilai t-hitung > t-tabel serta berpengaruh signifikan jika < 0.05. memperoleh t-tabel dengan rumus df = n-k atau df = 92-3 menghasilkan df = 89, serta tingkat signifikansi 5% maka diperoleh t-tabel 1.662.

1. Pengaruh Safety Briefing (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
   Diperoleh nilai t-hitung variabel Safety Briefing 6.292 > 1.662, dan nilai signifikan sebesar 0.01 < 0,05, dengan demikian H1 diterima, yang berarti variabel safety briefing mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan P2TL.
2. Pengaruh Upskilling (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
   Diperoleh nilai t-hitung variabel upskilling 3.510 > 1.662, dan nilai signifikansi sebesar 0.01 < 0,05. Maka H2 diterima, dengan membuktikan bahwa variabel upskilling berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan P2TL.

Tabel 13. Hasil Pengujian Simultan (F)

ANOVA					
Model	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
Regression	710.798	3	355.399	95.744	0.001
Residual	330.365	89	3.712		
Total	1041.163	92			

Sumber: Data primer diolah peneliti

Menurut Ghozali (2021) pengujian simultan (uji F) digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersamaan. Dikatakan berpengaruh positif jika nilai f-hitung > f-tabel serta berpengaruh signifikan jika < 0.05. Memperoleh f-tabel dengan rumus df = n-k atau df = 92-3 menghasilkan df = 89, serta tingkat signifikansi 5% maka diperoleh f-tabel 3.103. Berdasarkan hasil pengujian simultan diperoleh nilai f-hitung sebesar 95.744 > 3.103, dan didapatkan nilai signifikansi 0.01 kurang dari 0.05. dengan begitu, dapat dinyatakan bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan

Pembahasan

Pengaruh Safety Briefing Terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini membuktikan bahwa secara parsial safety briefing (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 6.292 > t-tabel 1.662 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.01 < 0.05. dengan demikian H1 yaitu variabel safety briefing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan P2TL dapat diterima.

Temuan ini menginterpretasikan bahwa semakin baik pelaksanaan safety briefing, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. safety briefing berperan penting dalam mengkoordinasikan pembagian tugas, memberikan arahan yang jelas, serta mempersiapkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang ditemukan oleh (Rhohman & Wibowo, 2021) yang menemukan bahwa safety briefing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelaksaan briefing sebelum bekerja membantu membimbing karyawan dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Tercermin setelah karyawan mengikuti briefing yang membantu mereka untuk menghindari kesalahan dan memahami tugas yang diberikan.

Implikasi teoritis dari temuan ini sesuai dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan perilaku organisasi yang menekan pentingnya interaksi antara individu dengan kelompok untuk mengelola organisasi mencapai tujuan yang ditargetkan secara efektif. Secara

praktis, Departemen K3 selaku penanggung jawab program berperan penting dalam memberikan informasi yang relevan untuk karyawannya demi menghasilkan kinerja karyawan yang diharapkan. Selain itu, evaluasi berkala terhadap efektivitas safety briefing perlu dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan benar-benar mendapatkan manfaat dari sesi tersebut. Dengan langkah ini diharapkan kinerja karyawan P2TL di PT. Haleyora Power Sukabumi dapat terus meningkat.

Pengaruh Upskilling Terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini membuktikan bahwa secara parsial upskilling (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai Thitung variabel Upskilling memperlihatkan t-hitung > t-tabel yaitu 3.510 > 1.662 dan tingkat signifikan sebesar 0.01 < 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 yaitu variabel upskilling mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima.

Temuan ini menginterpretasikan bahwa semakin efektif pelaksaaan pelatihan upskilling kepada karyawan P2TL membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan begitu upskilling merupakan program yang tepat jika dilaksanakan sesuai dengan SOP yang berlaku, agar meminimalisir karyawan yang mendapatkan nilai rendah dan terus mendapatkan penigkatan keterampilan dan profesionalisme setelah mengikuti pelatihan upskilling. Hasil studi ini konsisten dengan penelitian yang ditemukan oleh (Ordua et al., 2024) bahwa upskilling berpengaruh positif dan signifikan sebagai upaya strategis yang efektif dan efisien untuk mengoptimalkan kinerja. upskilling tidak hanya memenuhi standar kebutuhan SDM perusahaan tetapi juga mengembangkan keterampilan karyawan seperti berpikir kritis, keterampilan interpersonal, dan soft skills lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Sulistyo, 2023) mendukung teori tersebut dan menggarisbawahi selain pemberian materi, upskilling juga merupakan praktik agar karyawan dapat menerapkan pengetahuan dan pedoman yang dipelajari dalam pekerjaan mereka.

Implikasi teoritis dari temuan ini mengacu pada teori kirkpatrick Four Level Training Model serta perilaku organisasi. yang menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan. Dalam penelitian, Kirkpatrick (1976, dalam Cahapay, 2021) menyiratkan bahwa evaluasi pelatihan harus dilakukan pada empat level: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Dalam temuan ini menegaskan bahwa dengan menerapkan model ini, perusahaan dapat secara konsisten membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan industri dan teknologi. Hal ini akan memberikan manfaat jangka panjang dalam hal produktivitas dan kualitas karyawan. Secara praktis, pimpinan perusahaan perlu secara proaktif memperbarui program upskilling secara terstruktur dan berkelanjutan untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya. Evaluasi perlu dilakukan dalam setiap tingkat model kirkpatrick, perusahaan dapat mengukur reaksi karyawan terhadap pelatihan, memastikan bahwa mereka memperoleh pengetahuan yang diperlukan, mengamati perubahan perilaku di tempat kerja, dan akhirnya menilai dampak pelatihan terhadap hasil kinerja. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki keterampilan yang diperlukan, tetapi juga merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Pengaruh Safety Briefing dan Upskilling Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menganalisis bahwa secara simultan variabel safety briefing (X1) dan upskilling (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai f-hitung sebesar 95.744 > dari f-tabel 3.103 serta tingkat signifikansi sebesar 0.01 < 0.05. dengan demikian, peningkatan pada kedua variabel independen yaitu safety briefing dan upskilling secara bersamaan meningkatkan kinerja karyawan P2TL.

Riset ini konsisten dengan penelitian yang ditemukan oleh (Awaloedin et al., 2020) bahwa dengan adanya briefing sebelum bekerja memberikan jaminan rasa aman bagi karyawan yang dapat mendorong untuk bekerja secara tenang dengan menghasilkan kinerja yang baik. Di sisi lain, pelatihan kerja akan memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerjanya terutama apabila terdapat pembaruan pekerjaan, hal ini memberikan peluang untuk karyawan belajar dan berkembang.

Implikasi teoritis dari hasil temuan ini menunjukan bahwa intervensi yang berfokus pada pengembangan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, hal ini mencerminkan landasan teori MSDM yang menekan pentingnya pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Dengan begitu, implikasi praktis perusahaan perlu merancang program upskilling yang terintegrasi dengan tugas serta pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan, sehingga karyawan tidak hanya mendapatkan informasi mengenai pembagian tugas atau keselamatan kerja pada saat safety briefing, tetapi juga keterampilan yang perlu dilakukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik. Karyawan yang merasa diperhatikan dan diberdayakan melalui program safety briefing ataupun upskilling cenderung menunjukan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis bahwa safety briefing dan upskilling memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan P2TL PT. Haleyora Power Sukabumi secara parsial maupun simultan. Secara khusus dengan adanya Safety Briefing yang dilakukan dengan baik dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan melalui prosedur penyelesaian tugas yang efektif tanpa adanya kesalahan atau kecelakaan kerja. Kemudian upskilling terbukti meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan upskilling sebagai strategi untuk meningkatan keterampilan dan profesionalisme karyawannya dalam membantu mengoptimalkan nilai kinerja karyawan sesuai standar perusahaan.

Perusahaan sebaiknya tetap mempertahankan program safety briefing dan upskilling untuk karyawannya serta menjalankan indikator-indikator pelaksanaan sistem manajemen tersebut. Manajemen disarankan untuk menjadwalkan safety briefing berdasarkan evaluasi real-time terhadap insiden harian dan umpan balik dari pelatihan upskilling berdasarkan penilaian yang tercantum dalam scoreboard perlu disertakan dalam proses evaluasi, hal ini bertujuan agar meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan pekerjaan perusahaan dapat tercapai dan karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik. untuk penelitian selanjutnya dikarenakan dalam penelitian ini terdeteksi pendistribusian data tidak normal dan hanya dilakukan pada satu instansi dengan satu departemen saja maka hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke organisasi lain, untuk itu disarankan memperluas cakupan populasi seperti perbedaan departemen yang diteliti dan sampel yang digunakan guna memperoleh hasil yang lebih representatif. Selain itu, penambahan variabel lainnya dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang kinerja karyawan.

Saran

Selain beberapa Kesimpulan di atas, penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan di antaranya adalah perlu adanya penerapan kreativitas yang tepat guna sehingga dapat menimbulkan minat berwirausaha yang maksimal bagi para siswa sehingga motivasi yang diberikan juga berdampak lebih positif antara lain : guru dapat membangkitkan motivasi dan efikasi diri siswa dengan memberikan nasihat, dukungan, serta penghargaan (reward) atas usaha dan pencapaian siswa serta pengakuan dan umpan balik positif membuat siswa lebih

percaya diri dan termotivasi untuk mencoba hal baru serta mengembangkan minatnya. Selain itu, guru juga perlu menetapkan tujuan pembelajaran yang jelas, terukur, dan memberikan tantangan yang sesuai kemampuan siswa dimana hal ini membantu siswa merasa mampu (efikasi diri meningkat) dan tertantang untuk mengembangkan potensi serta kreativitasnya.

Sekaligus peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengujian yang berbeda terkait variabel mediasi selain *self-eficacy* Agar dapat memediasi pengaruh motivasi berwirausaha dan kreativitas terhadap minat berwirausaha. Melakukan pengujian yang berbeda seperti menggunakan analisis SEMpls antara variabel motivasi berwirausaha, kreativitas, minat berwirausaha dan *self-eficacy* dengan indikator lain serta data lainnya. Selain itu, peneliti lain juga bisa menggunakan hasil penelitian ini sebagai perbandingan maupun referensi.

Daftar Pustaka

Asari A., Zulkarnaini, Hartatik, Anam, A., C., Suparto, Litamahuputty, J., V., Dewadi, F., M., Prihastuty, D., R., Maswar, Syukurilla, W., A., Murni, N., S., & Sukwika T. (2023). Pengantar statistika. PT. Mafy Media Literasi Indonesia. Solok. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/71187

Autana, R. (2024, 23 September). Petugas layanan teknik mengikuti upskilling dari PLN. Radio Republik Indonesia. RRI.co.id - Petugas Layanan Teknik Mengikuti Upskilling dari PLN

Awaloedin, D. T., Cik, A., Setyawarni, I. (2020). Pengaruh pelatihan kerja, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Z. Jurnal Manajemen, 16(2), 76-89. https://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1176

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020) KINERJA KARYAWAN Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset). CV. AA. RIZKY. Serang. http://repository.um-surabaya.ac.id/id/eprint/5306

Cahapay, M. (2021). Kirkpatrick Model: Its Limitations as Used in Higher Education Evaluation. International Journal of Assessment Tools in Education, 8(1), 135-144. https://doi.org/10.21449/ijate.856143

Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran motivasi kerja dan efikasi diri (Self-Efficacy) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Journal Of Management And Business (JOMB), 1(1), 99-108. https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.628.

Ghibrani, K. N., Samsudin, A., & Norisanti, N. (2020). Efektivitas kompensasi perlengkapan untuk peningkatan kinerja karyawan. Jurnal Ekobis Dewantara, 3(2), 35-41. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i2.1658

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Haekal, M. (2022). Pengaruh penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pertamina fuel terminal Jambi. Teknik Lingkungan. Universitas Jambi. Jambi. https://repository.unja.ac.id/42061/

Hasan, M. U. M. T. (2022). Sistem informasi dokumentasi dan kearsipan safety briefing dan monitoring K3 berbasis website Di PT. PLN (Perseo) ULP Duri. Sistem Informasi. Universitas Komputer Indonesia. Bandung. http://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/7560

Isman, M., Salam, E., Suryanto, Y., Kurnia, D., Dindra, F., Gumilang, I. K., Nursyifa, A., & Sikki, N. (2024). Strategi pelatihan upskilling untuk meningkatkan kompetensi associate trainer

di CV. Trainindo Medika Eduka. Journal Of Social Science Research, 4(4), 3. https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/13062

Jaya, A. T. (2021). Pengaruh dimensi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Multi Finance TBK Cabang Makasar. Jurnal Ekonomi & Manajeme, 4(1), 1-14. https://doi.org/10.46918/point.v4i1.1376

Mulia, F., Nurmala, R., & Danial, D. M. R. (2024). Optimasi sumber daya manusia bagi bumdes parungseah Sejahtera desa parungseah kecamatan sukabumi kabupaten sukabumi. Jurnal Bisnis Indonesia, 14(2), 93-98. http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jbi/article/view/4314

Ordua, G., Ugo, B. J. N., & Kulu, E. T. (2024). Human resource upskilling strategies and informatin managers' job performance in river state-owned universities. Bw Academic Journal, 1(2), 124-134. https://bwjournal.org/index.php/bsjournal/article/view/2041

Owino, B., Tumwet, E. C., & Sang, H. W. (2024). Effect of upskilling on employee perfmance in community based organizations in Lakipia Country. Journal Of Business And Technology, 1(1), 77-87. http://ir.kabarak.ac.ke/handle/123456789/1680

Rhohman, M. F., & Wibowo, N. F. (2024). Pengaruh kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tjiwi Kimia Mojokerto. Junral Ekonomi Bisnis, dan Sosial (JEBS), 1(4), 11-23. https://jurnal.uwp.ac.id/FEB/index.php/jebs/article/view/365

Suaib, N. A., Tarigan, S. F. N., Bialangi, S. (2021). Pengaruh safety briefing terhadap sikap disiplin penggunaan alat pelindung diri pada karyawan bagian teknisi PT. PLN (Persero) ULP Limboro. Kesehatan Masyarakat. Universitas Negeri Gorontalo. Gorontalo. https://repository.ung.ac.id/skripsi/show/811415029/pengaruh-safety briefing-terhadap-sikap-disiplin-penggunaan-alat-pelindung-diri-pada-karyawan-bagian-teknisi-ptpln-persero-ulp-limboro.html

Sulistyo, Shekina, T. (2023). Pengaruh upskilling dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi pada PT. Apac Inti Corpora. Ekonomi. Universitas Kristen Satya Wacana. Salatiga. https://repository.uksw.edu//handle/123456789/29886

Suryani, N. K., & John, E. H. J. (2019). Manajemen sumber daya manusia. NILACAKRA. Bali. https://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/9344

Wijaya, C., (2017). Perilaku organisasi. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPII). Medan. http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/2838

Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Kawangkoan. Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi, 10(3), 56-68. https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890

Zakaria, D., & Romdonih, F. (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cengkareng. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 4(3), 402–410. https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i3.41408

Zebua, E. S, A., Telaumbanua, E., Lahagu, A. (2022). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias. EMBA, 10(4), 1417-1435. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967