

PENGARUH K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAMBANG DJAJA

Naufal Naputra Ibrahim¹, Sulastrir Irbayuni^{2*}

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia
naufalnaputra9@gmail.com¹, lastrimanajemen16@gmail.com^{2*}

Submitted: 20th July 2022/ **Edited:** 10th September 2022/ **Issued:** 01st October 2022
Cited on: Ibrahim, N. N., & Irbayuni, S. (2022). PENGARUH K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAMBANG DJAJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 997-1005.

ABSTRACT

This research intended to determine the impact of occupational safety&health and human resource competence towards employee performance at PT. Bambang Djaja. Quantitative approach used through simple random sampling technique with total 100 sample employees of PT. Bambang Djaja. The study takes data by distributing questionnaires. Some variables used independent variable, K3 (Occupational Safety and Health) (X_1), Human Resource Competence (X_2), and the dependent variable, Employee Performance (Y). The analytical tool used Partial Least Square (PLS) model. The results show there is a significant and positive affects between occupational safety&health and human resource on employee performance. The better the implementation of K3 and the superior competence possessed by employees, help the greatest performance of employees at PT. Bambang Djaja.

Keywords: K3 (Occupational Health and Safety), Human Resource Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara yang turut berkecimpung dalam ranah perdagangan internasional, menjadikannya salah satu pendorong pesatnya perkembangan dunia usaha dan industri di dalam negeri. Bidang industri sebagai salah satu prioritas pembangunan diyakini mampu menjadi pendobrak sehingga dapat memicu kemajuan pada sektor lainnya. Di dalam sebuah organisasi terdapat sumber daya manusia yang berperan sebagai aktor bagi suatu instansi atau perusahaan, sebab manusia adalah aset hidup yang perlu dibina dan dikembangkan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan pada suatu perusahaan tidak akan berjalan lancar. Sumber daya manusia patut dikendalikan sebaik mungkin demi terwujudnya keselarasan antara kebutuhan karyawan dengan permintaan serta kemampuan organisasi perusahaan. Kunci utama berkembangnya perusahaan secara produktif adalah membentuk keseimbangan. (Parashakti & Putriawati, 2020).

Mangkunegara dalam (Prayogi et al., 2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja baik dari aspek kualitas dan kuantitas yang diraih pekerja guna melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan mengharapkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, melalui perolehan kinerja yang dihasilkan karyawan. Kompleksitas kinerja adalah hal yang dibutuhkan oleh perusahaan, karena semakin tinggi kinerja karyawan, maka profitabilitas yang didapat pun juga semakin tinggi.

Beberapa faktor determinan dalam menyusun kinerja karyawan diantaranya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan kompetensi sumber daya manusia. Menurut Suharsaputra dalam (Dwiyanti et al., 2019) faktor kompetensi yang dimiliki seseorang turut berdampak pada kinerja sebab dengan maksimalnya kemampuan tersebut, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Begitupun sebaliknya, kemampuan karyawan yang rendah atau irelevan dengan disiplinnya, maka kinerja optimal akan lebih sulit untuk dicapai. Kesesuaian pembagian tingkat pendidikan dengan beban kerja sangat mempengaruhi kinerja, sebab mereka akan lebih mumpuni untuk menuntaskan target yang ditentukan.

Karyawan tidak luput dari permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu berada di tempat kerja, karena tersedianya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja mampu mengembangkan kinerja yang baik. Menurut Ramli dalam (Jannati, 2020), K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) sebagai kondisi yang memberi dampak pada kesehatan dan keselamatan pekerja, pengunjung, atau seluruh elemen yang berada di suatu lingkungan. Aspek ini menjadi pusat perhatian dalam meninjau kesejahteraan karyawan sebab dampak kecelakaan saat bekerja bisa saja timbul dan tidak hanya merugikan individu namun juga perusahaan.

PT. Bambang Djaja atau yang biasa dikenal dengan B&D Transformer telah berhasil menerapkan konsep K3 yang serius dalam operasional perusahaan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1985 di kota Surabaya, Jawa Timur. Bergerak sebagai salah satu produsen terkemuka pada bidang industri manufaktur yang aktif memproduksi beberapa jenis outer trafo bertegangan kecil hingga besar. Dalam kegiatan produksi sehari-hari, pengolahan bahan baku menggunakan alat dan mesin berat sudah menjadi hal lumrah. Sebagai perusahaan yang banyak terjun dalam bidang kelistrikan, tentunya dalam kegiatan operasional berisiko mengalami bahaya yang mengancam keselamatan dan kesehatan pekerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRGA Senior Manager dijelaskan bahwa kepatuhan karyawan terhadap penerapan K3 sudah cukup baik, namun masih sering terjadi kecelakaan kerja karena banyak faktor yang membuat terjadinya insiden tersebut. Seperti halnya alat dan mesin yang digunakan tergolong cukup berbahaya sehingga karyawan diharapkan lebih berhati-hati dalam penggunaannya, mengingat masih ditemukan kelalaian karyawan dalam pemakaian alat pelindung diri (APD). Berdasarkan data insiden kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Bambang Djaja dibagi menjadi 5 klasifikasi. Data menunjukkan bahwa di tahun 2019-2020 terdapat peningkatan angka kecelakaan kerja, dan tahun 2021 angka kecelakaan kerja relatif menurun dan dapat dikendalikan. Adapun rata-rata luka terdapat pada tangan dan kaki, sekalipun karyawan telah memakai sarung tangan dan sepatu sesuai dengan instruksi yang dianjurkan. Data tersebut meyakinkan bahwa praktik K3 di PT. Bambang Djaja sudah mengalami peningkatan yang signifikan, patuhnya karyawan terhadap penggunaan APD tidak cukup menghindari risiko kecelakaan kerja yang dapat menyerang kapan saja.

Permasalahan lain yang berdampak terhadap kinerja karyawan adalah faktor kompetensi. Pengetahuan yang kurang akan pekerjaan membuat karyawan lebih lamban merampungkan pekerjaan, sama halnya jika pemberian tugas tidak sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan maka akan memperlambat proses kerja. Fenomena kompetensi yang dapat ditelisik pada suatu perusahaan adalah ketika para karyawan gagal memenuhi target tugas yang dibebankan, sehingga menjadi kendala bagi suatu perusahaan. Menurut hasil observasi bersama HRGA Senior Manager di PT. Bambang Djaja, menyimpulkan bahwa dari total 566 karyawan masih terdapat kurang lebih 345 karyawan dengan tingkat pendidikan minimal yaitu SLTA, masih memerlukan bimbingan dan pemahaman lebih lanjut terkait pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal ini pun diduga menjadi penyebab menurunnya tingkat produktivitas kerja dari karyawan.

Penurunan produktivitas kerja dapat diketahui melalui hasil data rekap produktivitas kerja dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Penurunan yang cukup drastis terjadi pada tahun 2020, hingga menyentuh persentase produksi sebesar 45% sebagai dampak dari pandemi Covid-19. Adanya berbagai kebijakan yang dibuat oleh pemerintah menyebabkan perusahaan cukup bimbang dalam mengambil langkah. Himbauan PPKM hingga PSBB menyebabkan perusahaan memberlakukan sistem rolling dimana beberapa divisi dipekerjakan secara WFH (*work from home*), beberapa divisi di atur jam kerjanya

serta beberapa diberikan jadwal shift yang sebelumnya non-shift. Pada tahun 2021 terjadi peningkatan 10% dari tahun sebelumnya, dimana walau target produksi belum tercapai tetapi hal tersebut telah menjadi harapan positif bagi perusahaan.

LANDASAN TEORI

K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Wirawan dalam (Qurbani & Selviyana, 2018) berpendapat K3 sebagai upaya preventif guna menjamin serta melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, agar terhindarnya kecelakaan maupun penyakit yang disebabkan oleh bekerja. Sedangkan Simajuntak dalam (Ritonga et al., 2022) menyatakan upaya ini dilaksanakan dalam menghindari segala bentuk kecelakaan dan penyakit kerja yang berakibat pada cacat, sakit, gangguan psikologis maupun kematian pada tenaga kerja terkait. T. Hani Handoko dalam (Dewi & Sundari, 2021) menjabarkan indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) antara lain: kondisi kerja aman, pendidikan dan pelatihan K3, penciptaan lingkungan kerja yang sehat, pelayanan kesehatan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Secara etimologi, kompetensi bermakna kemampuan atau kapabilitas individu dalam melaksanakan sesuatu dengan benar, dan memiliki keistimewaan yang berdasar pada hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Sejalan dengan teori Mangkunegara dalam (Habiburrahman & Zhavira, 2021), kompetensi berhubungan erat dengan pengetahuan, keterampilan serta karakteristik kepribadian yang berdampak instan pada kinerja. Sutrisno dalam (Prayogi et al., 2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu daya berlandaskan keterampilan serta pengetahuan diperkuat oleh sikap kerja serta penerapan saat menggarap suatu tugas dan pekerjaan yang berpatokan pada suatu ketetapan. Terdapat 5 indikator kompetensi menurut Mangkunegara dalam (Dwiyanti et al., 2019) yaitu: pengetahuan, kemampuan, keterampilan, perilaku, pengalaman.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo dalam (Prayogi et al., 2019) bahwa kinerja adalah luaran pekerjaan yang berhubungan erat dengan capaian utama suatu organisasi, kepuasan organisasi dan kontribusi terhadap ekonomi. Sedangkan menurut Darmawan dalam (Maryam & Prakosawati, 2022) memaparkan kinerja sebagai bentuk temuan kerja yang

perkembangannya perlu ditinjau secara berkesinambungan dan terus-menerus dari segi kualitas maupun kuantitas yang ada. Indikator dalam mentolak ukur kinerja karyawan didasarkan pada pendapat Mangkunegara dalam (Jannati, 2020) yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggungjawab.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Bambang Djaja yang berjumlah 566 karyawan. Pengambilan sampel dipilih metode *simple random sampling*, dimana sampel diambil secara acak dan keseluruhan elemen populasi berkesempatan sama untuk menjadi sampel. Jumlah sampel ditentukan sebanyak 100 responden melalui perhitungan rumus slovin. Data dihimpun baik secara primer maupun sekunder. Sumber data diperoleh langsung dari karyawan, dengan cara menyebarkan kuisioner *by google form* atas permintaan dari HRGA Senior Manager, sementara data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan yang didistribusikan secara langsung.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengisian kuisioner oleh 100 responden, ditemukan bahwa jumlah responden terbanyak dalam penelitian berjeniskelamin pria sebanyak 94 responden (94%) sedangkan wanita sebanyak 6 responden (6%). Berada pada rentang usia terbanyak 21-30 tahun sebanyak 47 responden (47%) sebab usia tersebut dianggap sebagai masa produktif bekerja. Dengan masa kerja terbanyak selama 1-10 tahun berjumlah 62 responden (62%), masa kerja selama 11-20 tahun sebanyak 33 responden (33%), dan 21-30 tahun sebanyak 5 responden (5%) dikarenakan adanya batasan maksimal usia yang ditetapkan oleh perusahaan.

Latar belakang pendidikan beragam, mulai dari D1/2/3 sebanyak 2%, S1 sebanyak 18%, dan didominasi oleh pendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 80 responden (80%). Pengisian kuisioner terbanyak diisi oleh karyawan pada divisi *mechanical* sebanyak 21 responden (21%) dan divisi *medium transformer* 20 responden (20%) karena kedua divisi tersebut berkaitan dengan mesin pembuatan travo yang berukuran dan bertegangan besar.

Uji Validitas dan Reabilitas

Seluruh indikator reflektif pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Kompetensi SDM (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan *factor loading (original sample)* lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai T-Statistic lebih dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96), demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi validitas.

Hasil pengujian AVE untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) sebesar 0,547484, variabel Kompetensi SDM (X2) sebesar 0,675175, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,657771, menunjukkan nilai lebih dari 0,5 sehingga validitasnya sudah baik.

Pengujian *Composite Reliability* menghasilkan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) sebesar 0,827870, variabel Kompetensi SDM (X2) sebesar 0,861767, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,884800, dengan nilai diatas 0,70 maka dapat dikatakan reliabel.

Tabel 1. R-square

	R Square
K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X1) Kinerja Karyawan (Y) Kompetensi SDM (X2)	0,626462

Sumber: Output SmartPLS, 2022

Nilai $R^2 = 0,626462$ merepresentasikan model telah memenuhi penjelasan fenomena kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kompetensi SDM sebesar 62,64%, sedangkan sisannya sebesar 37,36% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 2. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Values
K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,438294	0,453233	0,101636	4,312370	0,000
Kompetensi SDM (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,420514	0,412712	0,111911	3,757573	0,000

Sumber: Output SmartPLS, 2022

Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menyimpulkan bahwa K3 (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,438294 dan nilai *T-statistic* sebesar

4,312370 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05(5\%) = 1,96$, sehingga signifikan. K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Indikator kondisi kerja aman memberikan nilai dominan terhadap hasil analisis. Kondisi kelayakan dan keamanan penggunaan mesin, dapat mengoptimalkan kinerja dari karyawan itu sendiri dan produktivitas pun semakin tinggi.

Hasil temuan ini selaras dengan temuan (Dewi & Sundari, 2021) dimana keselamatan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Rubberindo. Penelitian yang dilakukan oleh (Chotimah, 2018) memperkuat temuan dengan membuktikan bahwa K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan kompetensi sumber daya manusia (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,420514 dan nilai *T-statistic* sebesar 3,757573 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05(5\%) = 1,96$, maka dapat disimpulkan signifikan. Indikator kemampuan menjelaskan faktor kompetensi sumber daya manusia secara dominan. Kurangnya kemampuan pekerjaan pada bidangnya berakibat pada melonggarnya batas waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sama halnya jika pemberian tugas tidak sepadan dengan tingkat kemampuan karyawan, maka akan memperlambat proses kerja mereka sendiri.

Hasil ini berbanding lurus dengan penelitian (Muslimat, 2020), dimana kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bambang Djaja. Hal ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kompetensi sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bambang Djaja. Dimana semakin tinggi kompetensi diri yang dimiliki oleh tiap karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Merujuk pada kesimpulan yang telah dipaparkan, maka dapat diberikan saran yang bersifat membangun sebagai bentuk evaluasi dan pertimbangan dalam mengambil sebuah

keputusan, yaitu: Pertama, penerapan K3 dapat diperhatikan lebih maksimal khususnya alat dan mesin kerja serta APD yang digunakan bagi karyawan agar keamanan saat bekerja lebih terjaga sehingga angka kecelakaan kerja dapat diminimalisir, hal tersebut sebagai wujud kepedulian perusahaan kepada karyawannya. Kedua, pemberian motivasi pemimpin perusahaan kepada karyawannya untuk meningkatkan kompetensi diri melalui pemberian pelatihan serta studi banding atas tugas dan tanggung jawab terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Chotimah, C. (2018). PENGARUH KOMPETENSI DAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES BAGIAN WINDING DI NGANJUK. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6, 118–125.
- Dewi, N. N., & Sundari. (2021). PENGARUH (K3) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMAHA*, 3, 278–289.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5, 121–130.
- Habiburrahman, & Zhavira, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11, 109–119.
- Jannati, F. I. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–16.
- Maryam, H., & Prakosawati, E. E. (2022). Pengaruh Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada Masa Pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta, Kulon Progo. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4.
- Muslimat, A. (2020). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAMEDIA DI JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2, 586–592.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festival Reset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665–670.
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2018). PENGARUH KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO

UTAMA CABANG BSD. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA*, 1.

Ritonga, S., Pasaribu, T. K., & Simatupang, E. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR BINTANG MANDIRI MEDAN (STUDI KASUS). *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)*, 103–116.