

## PENGARUH KOMPETENSI DAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES BAGIAN WINDING DI NGANJUK

Chusnul Chotimah  
Universitas Negeri Surabaya  
chusnulchotimah@mhs.unesa.ac.id

### Abstract

*PT. Lotus Indah Textile Industries is a synthetic yarn spinning company. The accomplishment of this organizational goals can be supported by good Employers Performance. The factors that influence Employee Performance are Competence and K3 (Occupational Safety and Health). The goal of this research is to examine and analyze the influence of Competence and Occupational Safety and Health (OHS) on Employee Performance Winding production at PT. Lotus Indah Textile Industries. This type of research is causal and inferential with the method of quantitative approach. Simple random sampling is a technique that used to sample in the study amounted to 81 respondents on the production of Winding employees at PT. Lotus Indah Textile Industries. The statistical analysis which used in this study is multiple linier regression with the help of SPSS's program Version 23. The result of this research explains that Competence has positive effect on Employee Performance. Occupational Health and Safety (OHS) also have positive effect on Employee Performance. Simultaneously, Competence and Occupational Health and Safety (OSH) have positive effect on Employee Performance.*

*Keywords: Competence, Occupational Safety and Health (OSH), Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Dunia usaha industri yang semakin berkembang, perusahaan industri yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya, sehingga perusahaan dapat dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi. Tenaga kerja yaitu suatu sumber daya manusia terpenting yang akan bergerak dalam suatu organisasi dan juga dalam proses produksi. Dalam suatu perusahaan proses produksi akan berjalan dengan baik apabila dikendalikan oleh tenaga kerja yang handal sehingga akan menghasilkan produk yang berkualitas. Sebuah perusahaan juga menggunakan peralatan teknologi sebagai penunjang jalannya proses produksi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Winarno & Perdana (2015) kompetensi merupakan karakteristik yang harus dimiliki oleh seseorang yang nantinya akan diukur untuk mengetahui bagaimana perilaku dan kinerja karyawan tersebut. Collge (2017) menyebutkan bahwa disini Kompetensi dapat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Penelitian ini didukung oleh Syahrudin *et al.* (2016) menyebutkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif (signifikan) terhadap

Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Haddad (2017) menyebutkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Priyono (2016) menyebutkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian Winarno dan Perdana (2015) menyebutkan bahwa ada pengaruh yang positif dari kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kaynak *et al.* (2016) mengungkapkan bahwa sistem manajemen keselamatan yaitu sebuah mekanisme yang dirancang dan terstruktur untuk mengendalikan terjadinya risiko yang dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan karyawan dalam sebuah organisasi dan pada waktu yang bersamaan, hal tersebut dapat dipastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan. Dalam penelitian Maryjoan U dan Tom (2016) menyebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara strategi K3 industri terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini didukung oleh Kaynak *et al.* (2016) menyebutkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja signifikan dan positif terkait dengan Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hamid (2017) menyebutkan bahwa ada pengaruh positif Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dapat

disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini perusahaan yang dijadikan sebagai obyek penelitian yaitu PT Lotus Indah Textile Industries yang berada di Jl.Raya Nganjuk – Kertosono KM. 07 Desa Kedungsuko, Sukomoro, Nganjuk, Jawa Timur, Indonesia merupakan perusahaan pemintal benang berbahan sintetis. Kompetensi yang ada sudah cukup baik yaitu saat karyawan melakukan proses penggabungan benang dan penggulangan ulang benang yang di masukkan ke lubang wonder sudah memenuhi standart kompetensi, Sehingga membuat kinerja karyawan menjadi efisien dan efektif. Karyawan PT Lotus Indah Textile Industries sangat memperhatikan tentang keselamatan dan kesehatan untuk diri sendiri seperti pemakaian alat pelindung diri. Alat pelindung diri sangat penting untuk digunakan karyawan khususnya bagian winding, mengingat bahan utama yang digunakan PT Lotus Indah Textile Industries berbahan sintesis, mesin-mesin produksi serta lantai yang licin ini sangat berbahaya bagi karyawan produksi. Maka dari itu sangat dianjurkan bagi karyawan untuk lebih memperhatikan tentang penggunaan APD (alat pelindung diri) karena hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dapat mengakibatkan target produksi perusahaan tidak tercapai.

Maka penelitian kali ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan K3 terhadap kinerja karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Syahrum dkk (2016) menyatakan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pribadi masing-masing individu. Dalam pengembangan perusahaan yang kompetitif dan global, dan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Dalam pengembangan selanjutnya, para pekerja memerlukan umpan balik mengenai kinerjanya sebagai panduan untuk tindakan pekerjaan mereka selanjutnya.

Menurut Priyono (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni Faktor pribadi, Hal ini ditunjukkan dari keterampilan individu, kompetensi, motivasi, dan komitmen. Faktor kepemimpinan, ditentukan oleh kualitas dukungan manajerial, pengawasan, dan bimbingan. Faktor tim, dari segi kualitas dukungan yang

diberikan oleh mitra. Faktor sistem, ditunjukkan oleh sistem dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi. Faktor kontekstual / situasional, hal ini dapat dilihat pada hasil tekanan yang dihasilkan pada perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Jackson (2011:378) menyatakan bahwa indikator penilaian kinerja dijabarkan menjadi 5 aspek antara lain Kuantitas hasil, sebuah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan tersebut dengan jangka waktu yang sudah diberikan oleh perusahaan. Kualitas hasil, kualitas yang dapat dicapai oleh karyawan sesuai dengan syarat-syarat dari perusahaan dan tergantung juga dari kesipaan karyawan tersebut. Ketepatan waktu hasil, kemampuan yang dimiliki karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan. Kehadiran, absensi karyawan dalam hadir ditempat kerja. Kemampuan kerja sama, sebuah kemampuan atau kesedianya karyawan dalam hal kerja sama dengan teman kerja lainnya.

Haddad (2017) menyatakan bahwa Kompetensi adalah istilah yang umum digunakan orang yang menyatakan potensi pekerjaan mereka dalam aktivitas nyata.

Moehariono (2012:17) menyatakan faktor-faktor Kompetensi Karyawan berupa Bakat bawaan, sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sejak lahir. Motivasi dalam kerja yang baik yang telah dimiliki oleh karyawan. Sikap, motif, dan nilai cara pandang. Pengetahuan yang didapat oleh karyawan dari segi pendidikan formal maupun non formal. Keterampilan serta keahlian. Lingkungan hidup pada kehidupan yang biasa dilakukannya

Priyono (2016), ada lima karakteristik kompetensi antara lain Motif karyawan, Ini mengacu pada sesuatu yang telah dipikirkan dan diharapkan secara konsisten merangsang suatu tindakan. Ini menghasilkan, mengarahkan, dan pilih perilaku karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Sifat, Ini mengacu pada karakteristik fisik dan tanggapan konsisten terhadap situasi atau informasi. Konsep diri, Itu mengacu pada sikap, nilai, dan citra. Pengetahuan, Ini mengacu pada informasi yang dimiliki oleh seorang karyawan di bidang tertentu. Keterampilan, Ini mengacu pada kemampuan melakukan pekerjaan fisik atau mental.

Menurut Kaynak et al (2016), keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan bagian dari kerangka kerja manajemen keselamatan dan kesehatan yang efisien. Hal tersebut menunjukkan kesediaan manajemen untuk

menyediakan pekerja dengan tempat kerja yang sehat dan aman.

Swasto (2011:110) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja antara lain lingkungan di tempat kerja yang memiliki Kondisi berupa Kondisi Fisik, Mengacu pada penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan di tempat kerja, kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara. Kondisi Fisiologis, fisiologi ini dilihat dari konstruksi mesin, cara kerja dalam melakukan sebuah pekerjaan. Kondisi Khemis, Kondisi dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat. Mental Psikologis, Kondisi ini dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dan atasan dan sebaliknya, suasana kerja, dan lain-lain.

Menurut Rahman (2013) Indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah Membuat sebuah kondisi kerja yang aman, Karyawan merasa aman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada. Pendidikan dan pelatihan Karyawan mendapatkan pelatihan dari perusahaan. Penciptaan lingkungan kerja sehat, Karyawan secara personal maupun bersama-sama menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sehat. Pelayanan kebutuhan dari karyawan, perusahaan memperhatikan seluruh kebutuhan karyawan untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Pelayanan untuk kesehatan, Perusahaan menyediakan fasilitas untuk memperhatikan kondisi kesehatan karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Collge (2017) menunjukkan bahwa Kompetensi sebagai alat ukur, mengidentifikasi faktor perilaku yang relevan dengan kinerja dalam pekerjaan dan dilihat sebagai bagaimana pekerjaan dilakukan. Oleh karena itu, banyak organisasi menggunakan model kompetensi sebagai bagian dari program pengembangan karyawan mereka untuk menilai indikator kinerja perilaku.

Haddad (2017) mengemukakan bahwa Kompetensi Manusia adalah istilah yang umum digunakan orang yang menyatakan potensi pekerjaan mereka dalam aktivitas nyata. Kinerja yang sangat baik tergantung pada karakteristik kemampuan kerja, keterampilan dan bakat dan juga memperbaiki keterampilan ini.

Winarno dan Perdana (2015) menyatakan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan kinerja tertentu pada seseorang.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dari Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yaitu oleh penelitian Collge (2017), Winarno dan Perdana (2015), Haddad (2017), Syahrudin (2016), dan Priyono (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemampuan yang dimiliki seseorang berbeda-beda, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berbeda pula, tetapi kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja. Semakin tinggi kompetensi tersebut maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sehingga nantinya perusahaan akan mencapai hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Namun hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Rahardjo (2014) yaitu tidak adanya pengaruh yang signifikan dan negatif antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Haddad (2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan nilai yang digunakan untuk menentukan kemampuan bagian terkait keselamatan dari sistem kontrol untuk melakukan fungsi keselamatan dalam kondisi yang dapat diperkirakan.

Kaynak *et al* (2016) mengemukakan bahwa ketika organisasi berinvestasi dalam sistem manajemen keselamatan mereka mendekati untuk memperbaiki kinerja pengurangan / pencegahan kecelakaan dan keselamatan kerja.

Dwomoh (2013) dalam sebuah laporan yang diterbitkan pada tahun 2001 oleh Komisi Kesehatan dan Keselamatan Inggris (HSC) dan Eksekutif Kesehatan dan Keselamatan Kerja (HSE), peningkatan keterlibatan karyawan dengan masalah kesehatan dan keselamatan benar-benar membantu mengurangi tingkat kecelakaan dari 1,2 menjadi 0,1 per 100.000 manusia per jam. Ini juga mengungkapkan bahwa ketika karyawan dievaluasi untuk kinerja keselamatan mereka, hal ini termasuk untuk menerapkan gagasan peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Maryjoan U and Tom (2016), Kaynak *et al* (2016), Sunariyanto (2014) dan Hamid (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka akan semakin baik Kinerja Karyawan dalam perusahaan tersebut. Adanya hal tersebut juga dapat memberikan rasa aman kepada karyawan. Maka akan dengan

mudah tercapai sesuai dengan apa tujuan perusahaan tersebut. Namun hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Adeyemo dan Smallwood (2017) dan Dwomoh (2013) yaitu tidak ada pengaruh yang signifikan dan negatif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Diduga kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga kompetensi dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kausalitas dan inferensial dengan pendekatan kuantitatif, yaitu untuk menguji Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta Kompetensi dan K3 terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini ada dua variabel independen yaitu variabel Kompetensi (X1) serta K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X2) dan satu variabel dependen yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Winarno & Perdana (2015) kompetensi merupakan karakteristik yang harus dimiliki oleh seseorang yang nantinya akan diukur untuk mengetahui bagaimana perilaku dan kinerja karyawan tersebut. Indikator yang digunakan untuk variabel Kompetensi ini menggunakan penelitian dari Priyono (2016), yaitu Motif, Sifat, Konsep Diri, Pengetahuan, dan Keterampilan.

Dwomoh (2013) menyatakan bahwa sangat penting untuk mempromosikan kesehatan dan keselamatan dalam sebuah organisasi untuk menunjukkan bahwa pada saat karyawan diberi keamanan terhadap lingkungan kerjanya melalui sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif dan efisien, maka hal ini dapat mengurangi absensi karyawan dan dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Indikator yang digunakan untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini menggunakan indikator menurut Rahman (2013) yaitu membuat sebuah kondisi kerja yang aman, pendidikan serta pelatihan, penciptaan lingkungan kerja yang sehat, pelayanan kebutuhan bagi karyawan, dan pelayanan untuk kesehatan.

Haddad (2017) mengungkapkan bahwa kinerja yang baik yaitu yang bergantung pada karakteristik kemampuan kerja, keterampilan dan bakat. Indikator yang digunakan untuk variabel Kinerja Karyawan ini menggunakan indikator menurut (Jackson, 2011:378) yaitu Kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu hasil, kehadiran kerja, dan kemampuan kerjasama.

Populasi pada penelitian ini berjumlah 102 orang. Dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk mendapatkan sampel, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 81 karyawan.

Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi di perusahaan, wawancara pada staff HRD, dan memberikan angket/kuesioner dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 1 – 5 mulai kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, normal, setuju, dan sangat setuju. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 23 for Windows. Uji validitas, instrumen dapat dikatakan valid apabila skor koefisien  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  yaitu 0,1841 untuk 81 responden (Ghozali, 2016:53). Sedangkan untuk uji reliabilitas variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.70.

Langkah berikutnya yaitu melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis dengan uji F dan uji t dengan melihat dari koefisien jalur dengan cara membandingkan antara nilai t-statistik  $\geq 1,991$  dikatakan dapat signifikan.

Pada uji hasil validitas, nilai dari *corrected item* pada *total correlation* masing-masing disini diatas 0,220 yang menunjukkan seluruhnya pada *item* pernyataan ini telah valid dan dapat digunakan untuk penelitian. Untuk mengukur *cronbach's alpha* masing-masing variabel diatas 0,70 dan teruji bahwa pada instrumen seluruhnya bisa dipakai dalam penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil karakteristik responden, menyatakan kebanyakan karyawan yaitu pada jenis kelamin perempuan (92,6%) dengan mayoritas usia 21-30 tahun (67,9%), paling besar responden berstatus menikah (71,6%), mayoritas responden berpendidikan terakhir SMK/SLTA (93,8%), mayoritas memiliki masa kerja 2-3 tahun (71,6%). Dari deskripsi jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa hasil skor jawaban responden menunjukkan kategori tinggi, untuk variabel kompetensi sebanyak 81,5% (66 orang), dan

kategori sedang sebanyak 18,5% (15 orang). variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjukkan kategori tinggi sebanyak 90,1% (73 orang) dan kategori sedang 9,9% (8 orang). Variabel Kinerja karyawan menunjukkan kategori tinggi sebanyak 85,2% (68 orang), dan kategori sedang 14,8% (12 orang).

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan 0,200. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa residual berdistribusi normal. Uji multikolonieritas *tolerance* variabel bebas Kompetensi sebesar 1,000 dan K3 sebesar 1,000. Sedangkan nilai VIF variabel bebas Kompetensi sebesar 1,000 dan K3 sebesar 1,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian uji multikolinieritas tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya. Dan uji hesterokedastisitas berdasarkan uji glejser tidak terdapat Heterokedastisitas pada persamaan regresi tersebut. Hal ini terlihat dari tidak adanya variabel bebas yang memiliki signifikan dibawah 0,05. Variabel bebas pada X1 memiliki signifikansi sebesar 0,106 dan X2 sebesar 0,217. Selanjutnya pada variabel X1 memiliki t hitung yang lebih kecil dari t table ( $1,636 < 1,644$ ) dan variabel dan X2 memiliki nilai t hitung lebih kecil dari t table ( $1,243 < 1,644$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dengan menggunakan Uji Glejser tidak terjadi Heterokedastisitas.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bisa dilakukan apabila sudah memenuhi syarat-syaratnya yaitu harus melmenuhi untuk uji asumsi klasik yang berupa uji normalitas yang hasilnya nanti akan menunjukkan datanya, uji multikolinieritas dapat dilihat di nilai VIF dari variabel indeependen yang mempunyai nilai  $< 10$ , sedangkan nilai *tolerance*  $> 0,10$ , uji linieritas dapat disimpulkan dalam penelitian ini telah mememnuhi linier, dan uji hesterokedastisitas ini yaitu sebuah data dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi hesterokedastisitas.sehingga regresi layak untuk dipakai analis variabel independennya. Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

Model	B	T	Sig.	F	Sig.	R <sup>2</sup>
K	9.924	2.726	.008	8.741	.000 <sup>a</sup>	.162
X1	.095	3.177	.002			
X2	.211	2.743	.008			

Sumber : Output SPSS versi 23, 2018

### Hasil Uji Hipotesis 1

Hasil uji hipotesis 1 menunjukkan ada pengaruh X1 terhadap y dengan t hitung sebesar 3,177 (sig 0,002) yang lebih kecil dari 0,05,sehingga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin Kompetensi karyawan bagian Winding meningkat maka Kinerja Karyyawan juga akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima.

### Hasil Uji Hipotesis 2

Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh X2 terhadap y dengan t hitung 2,743 (sig 0,008) yang lebh kecil dari 0,05 sehingga Keselamatan dan Kesehatan Kerj berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Semakin Keselamatan dan Keseehatan Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan bagian di Winding juga akan ikut meningkat. Jadi dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

### Hasil Uji Hipotesis 3

Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan ada pengaruh X1+X2 terhadap y yaitu pada tabe 1 dapat juga dilihat *coefficient* (B) analisis regresi linier berganda, dapat juga dijelaskan bahwa konstantasebesar 9,924 mmenjelaskan bahwa japabila tidak adanya kompetensi dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), makakerja karyawan sebesar 9,924, koefisien regresi kompetensi sebesar 0,095 menyatakan bahwa pada setiap sebuah peningkatan kompetensi, maka pada kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,095, koefisenregresi keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,211 menyatakn bahwa setiap penambahan keselamatan dan kesehatan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,211.

Pada tabel 1 nilai R padaa analisis koefisien deteriminasi berganda 0.428 ( $> 0,5$ ) menunjukkanbahwa korelasinya antara kinerja karyawan dengan dua variabe independennya yaitu kompetensi dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) sangat kuat. Angk R square atau koefisiendeterminasi pada tabel1 adalah 0,162, hal ini berati 16,2% variasi dari variabel kinerja karyawan dapt dijelaskan oleh variablel independen kompetensi dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja). Sedangkan pada sisanya ( $100\% - 16,2\% = 83,8\%$ ) dijelaskan dengan variabel-variabel lain.

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Perhitungan analisis statistik, dapat diketahui bahwa variabel kompetensi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Winding pada PT. Lotus Indah Textile Industries.

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif maka variabel Kompetensi pada PT. Lotus Indah Textile Industries termasukdalam kategori yang tinggi, sehingga mayoritas

karyawan produksi bagian winding ini sudah memiliki Kompetensi yang baik serta sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan yaitu dapat dilihat dari segi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

Program kompetensi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan produksi bagian Winding di PT. Lotus Indah Textile Industries sangat sekali membantu agar meningkatkan sebuah kinerja karyawan, karena seluruh kegiatannya dibagian produksi yang dilakukan dapat menimbulkan hasil atau kualitas kerja yang baik serta memenuhi standart perusahaan, program ini dinilai oleh karyawan dapat memberikan peningkatan keterampilan yang baik sesuai standart perusahaan.

Salah satu program kompetensi yang dapat membantu karyawan yaitu dengan adanya perilaku atau tindakan yang dilakukan untuk mensejahterakan keluarga dan kejayaan perusahaan telah berjalan dengan baik. Sehingga dapat mempermudah karyawan dalam mengeksplorasi dan mengeksplotasi tindakan dan perilakunya sebagai bukti peningkatan Kompetensi dalam dirinya, dan lainnya.

Program kompetensi selanjutnya yaitu keterampilan sangat penting dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik akan mengemban rasa tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hal itu akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pada analisis statistik, dapat dilihat bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) mempunyai sebuah pengaruh yang positif signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian Winding di PT. Lotus Indah Textile Industries.

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif maka variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Lotus Indah Textile Industries termasuk dalam kategori tinggi, sehingga mayoritas karyawan bagian winding ini kebanyakan sudah menerapkan K3 yaitu membuat kondisi kerja yang aman, pendidikan serta pelatihan K3, penciptaan lingkungan kerjanya sehat, pelayanan kebutuhan karyawan, dan pelayanan kesehatan.

Kegiatan K3 yang telah diberi oleh perusahaan terhadap karyawan produksi bagian Winding di PT. Lotus Indah Textile Industries sangat membantu untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan karena sebagian seluruh kegiatannya yang berada di bagian produksi dapat

menimbulkan adanya sebuah risiko bencana ataupun kecelakaan kerja kapan dan dimana saja, akan tetapi karyawan sudah dapat menanganinya yaitu dengan memakai alat pelindung diri yang lengkap. Sehingga program tersebut dinilai para karyawan sehingga memberikan rasa yang aman dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Program K3 yang diberikan perusahaan terhadap karyawan produksi bagian Winding di PT. Lotus Indah Textile Industries yaitu memakai alat pelindung diri saat bekerja, peralatan kerjadalam kondisi baik dan layak pakai.

Program K3 selanjutnya adalah karyawan yang mengikuti training Keselamatan dan Kesehatan Kerja, melalui training karyawan bisa menjalankan tugas dan memperbaiki kualitas kerjanya. Karyawan dalam kondisi yang aman dan bersih. Sehingga membuat karyawan dapat lebih fokus pada kerjanya.

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

Pada uji F (simultan) dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi (X1) dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian Winding di PT. Lotus Indah Textile Industries.

Berdasarkan hasil jawaban responden melalui pernyataan-pernyataan dalam mengukur pengaruh Kompetensi, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) diperoleh variabel Kompetensi memiliki mean empirik > mean hipotetik, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki mean empirik > mean hipotetik, dan variabel Kinerja Karyawan memiliki mean empirik > mean hipotetik. Standart deviasi pada variabel Kompetensi memiliki deviasi empirik lebih rendah daripada deviasi hipotetik, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki deviasi empirik lebih rendah dari pada deviasi hipotetik, dan variabel Kinerja Karyawan memiliki deviasi hipotetik lebih rendah daripada deviasi hipotetik. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), dan Kinerja Karyawan memiliki kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan produksi bagian Winding di PT. Lotus Indah

Textile Industries. Kompetensi memberikan dampak pengaruh yang signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakintinggi tingkat Kompetensi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries. Keselamatan dan Kesehatan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Pada hal ini dapat diketahui yaitu semakin baik tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan maka juga akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries.

Saran yang diberikan yaitu PT. Lotus Indah Textile Industries agar tetap untuk mempertahankan Kompetensi yaitu dengan cara dilihat dari keterampilan karyawan dalam bekerja, semakin baik keterampilan serta kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin baik hasil kinerja karyawan tersebut. Apabila hasil kinerja karyawan tersebut naik secara otomatis penghasilan perusahaan juga ikut naik, perusahaan disini akan memberikan bonus kepada karyawan berupa uang bonus pada akhir tahun. Sehingga karyawan akan merasa senang dan termotivasi untuk meningkatkan serta mempertahankan kompetensi yang ada pada perusahaan.. Serta selalu memakai alat pelindung diri saat bekerja, perusahaan selalu membuat kondisi saat bekerja dengan aman, selalu diadakan pendidikan serta pelatihan K3, menciptakan sebuah lingkungan kerja yang sehat, menyediakan berbagai kebutuhan karyawan, dan pelayanan untuk menjaga kesehatan karyawan. Dengan begitu, disarankan agar PT. Lotus Indah Textile Industries untuk tetap mempertahankan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu dengan cara dilihat dari karyawan yang tertib dalam memakai alat pelindung diri yang lengkap, apabila karyawan memakai alat pelindung diri yang lengkap, maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan dan dampaknya kinerja karyawan akan ikut meningkat. Perusahaan disini akan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan. Sehingga karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan serta hal tersebut dapat mempertahankan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ada pada perusahaan. Untuk peneliti selanjutnya, variabel yang harus diteliti lebih luas lagi yaitu semua divisi yang ada pada PT. Lotus Indah Textile Industries dan menggunakan variabel disiplin, motivasi, budaya organisasi, dan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Adeyemo, O. and Smallwood, J. 2017. 'ScienceDirect Impact of Occupational Health and Safety Legislation on Performance Improvement in the Nigerian Construction Industry', *Procedia*

*Engineering CCC*. The Author(s), 196(2017), pp. 785–791. doi: 10.1016/j.proeng.2017.08.008.

Collge, I. E. 2017. 'Effect of Competence , Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua', 13(5), pp. 144–152. doi: 10.5539/ass.v13n5p144.

Ghozali, imam. 2016. *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIETE DENGAN PROGRAM IBM SPSS* 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Haddad, H. basim. 2017. 'Impact of Human Competencies on Caritas Jordan Employees Performance Impact of Human Competencies on Caritas Jordan Employees Performance', (January).

Jackson, R. L. M.-J. H. 2011 *Human Resource Managemeny*. Jakarta: Salemba Empat.

Kani, B. R. *et al.* 2013. 'Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi (Studi Kasus: Proyek Pt. Trakindo Utama)', *Jurnal Sipil Statik*, 1(6), pp. 430–433.

Kaynak, R. *et al.* 2016. 'Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach', *International Journal of Business and Management*, 11(5), p. 146. doi: 10.5539/ijbm.v11n5p146.

Maryjoan U, I. and Tom, E. E. 2016. 'effects of industrial safety and health on employees' job performance in selected cement companies in cross river state, nigeria. Iheanacho', 4(3), pp. 49–56.

Priyono, S. 2016. 'the influence of competency and motivation to employee performance with organizational citizenship behavior as moderating variable (Study on Traffic Accident Investigators, Central Java Police Department)', *Icobame*, pp. 978–979.

Rahardjo, S. 2014. 'The Effect of Competence , Leadership and Work Environment Towards Motivation and its Impact on the Performance of Teacher of Elementary School in Surakarta City , Central JAVA , Indonesia', *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 3(6),

pp. 59–74. Available at:

- Rahman, Ryska. 2013. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang. Skripsi Tidak dipublikasikan oleh Universitas Institut Sepuluh November.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.
- Syahrum, A. *et al.* 2016. ‘Effect of Competence , Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment , Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government’, 5(4), pp. 52–64.
- Widhiarso, W. 2014. ‘Pengategorian Data dengan Menggunakan Statistik Hipotetik dan Statistik Empirik Dampak Penggunaan Referensi Sebuah Tes Dua Strategi Pengategorian Data Perbedaan Kedua Strategi’, pp. 1–3.
- Winarno, A. and Perdana, Y. 2015. ‘The Effects of Competence and Motivation on Employee Performance at PT Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office’, *Int’l Conference on Business, Marketing & Information System Management (BMISM’15) Nov. 25-26, 2015 Paris (France)*, pp. 1–5. doi: doi.org/10.15242/ICEHM.ED1115030.