

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Fitria Isna Jannati

fisna97@yahoo.com

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Either organizations or companies will have to increase their employees performance in order to achieve the objectives which have been proposed. Therefore, this research aimed to find out effect of competence, work discipline and occupational health and safety on employees performance of PT. XYZ. The research was quantitative. While, the population was all employees of PT. XYZ who had minimum educational background of SMA/SMK (30 people). Moreover, the data collection technique used saturated sampling. Furthermore, the instrument used questionnaires. Additionally, there were 30 respondents as the sample. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23. Based on the research result, it concluded competence had positive and significant effect on employees performance of PT. XYZ. Likewise, work discipline significant effect on employees performance of PT. XYZ. Similarly, occupational health and safety had positive and significant effect on employees performance of PT. XYZ.

Keywords: *competence, work discipline, occupational health and safety, employees performance.*

ABSTRAK

Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ yang memiliki tingkat pendidikan minimal SMA/SMK sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

Kata Kunci: kompetensi, disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, setiap perusahaan memiliki tujuan yang dapat dicapai jika memiliki karyawan yang berkualitas, untuk mencapai tujuan perusahaan maka keunggulan karyawan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan yang baik. Globalisasi membawa perubahan dalam berbagai macam bidang kehidupan manusia, maka sumber daya manusia bukan semata-mata hanya menjadi objek dalam pencapaian tujuan saja melainkan sekaligus menjadi pelaku dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian target di dalam perusahaan untuk memperoleh keuntungan dan kemajuan perusahaan. Perusahaan memerlukan karyawan yang berkompentensi tinggi, memilili disiplin kerja yang tinggi dan perusahaan juga harus memperhatikan keselamatan kesehatan kerja karyawan. Perusahaan

dituntut untuk melakukan perbaikan sistem secara berkala dan mencari karyawan lebih kreatif sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

PT. XYZ adalah sebuah perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang IT, Enterprise Resource Management dan Multimedia Platform. Perusahaan ini mengembangkan aplikasi digital dengan mengikuti perkembangan teknologi dan inovasi. Seluruh karyawan dianggap memiliki andil yang sangat penting dalam jalannya perusahaan. Namun, dalam melakukan aktivitasnya para karyawan sering menghadapi kendala yang dapat menghambat kelancaran aktivitas perusahaan. Faktor penghambat yang umumnya terjadi adalah dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dan bisa juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain.

Tabel 1
Data Jumlah Pelanggan PT XYZ Bulan Juli-November 2019

Bulan	Pelanggan
Juli	10 Perusahaan
Agustus	8 Perusahaan
September	9 Perusahaan
Oktober	10 Perusahaan
November	7 Perusahaan

Sumber: PT XYZ, 2019

Pada Tabel 1 dapat diketahui adanya kenaikan dan penurunan *customer* yang menggunakan jasa PT XYZ untuk pemasangan jasa layanan internet. Melihat fakta tersebut terlihat jelas bahwa adanya permasalahan yang terjadi antara *customer* dengan pelayanan PT.XYZ sehingga *customer* beralih untuk tidak menggunakan jasa PT. XYZ. Hal ini bisa terjadi karena rendahnya kinerja karyawan PT.XYZ dalam melayani *customer*. Kurangnya disiplin kerja para karyawan dan juga masih adanya karyawan yang melanggar peraturan membuat mereka mengalami kecelakaan dalam bekerja, hal ini akan menyebabkan rendahnya kinerja para karyawan sehingga akan menurunkan kepercayaan konsumen untuk menggunakan jasa pada PT XYZ. Dengan beberapa permasalahan yang terjadi maka perusahaan dituntut untuk memilih sumber daya manusia yang berkompetensi dalam bidangnya, selain itu karyawan PT. XYZ juga harus memiliki karakter individu yang baik agar mampu menerapkan potensinya baik saat bekerja sendiri maupun bekerja secara tim, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2016:94). Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2015:271). Kompetensi yang dimiliki karyawan sebaiknya mampu melaksanakan strategi perusahaan dan sistem kerja perusahaan. Jika seseorang memiliki kompetensi yang tinggi maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Chotimah (2018), Ariko (2018) dan Revita (2015) yang menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil dari penelitian Septiyani dan Sanny (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja perlu diterapkan kepada karyawan guna meningkat kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016:193). Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Penelitian Nurbaiti (2015) dan Revita (2015) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan oleh para karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil dari penelitian Sefriady dan Iskandar (2018) disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan kerja pada karyawan. Menurut Ramli (2013:62) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah faktor atau kondisi yang dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja atau pekerja lain (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung atau setiap orang di tempat kerja. Semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hajar (2018) dan Chotimah (2018) yang menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dimiliki oleh para karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil dari penelitian Nurbaiti (2015) dan Ariko (2018) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ?, (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ?, (3) Apakah keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ?, sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT XYZ, (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ, (3) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil pelaksanaan tugas atau kerja dari seorang karyawan yang dapat diukur menurut standar tertentu. Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Proses peningkatan kinerja karyawan memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang terencana dengan baik dalam kurun waktu tertentu.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2015:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Disiplin Kerja

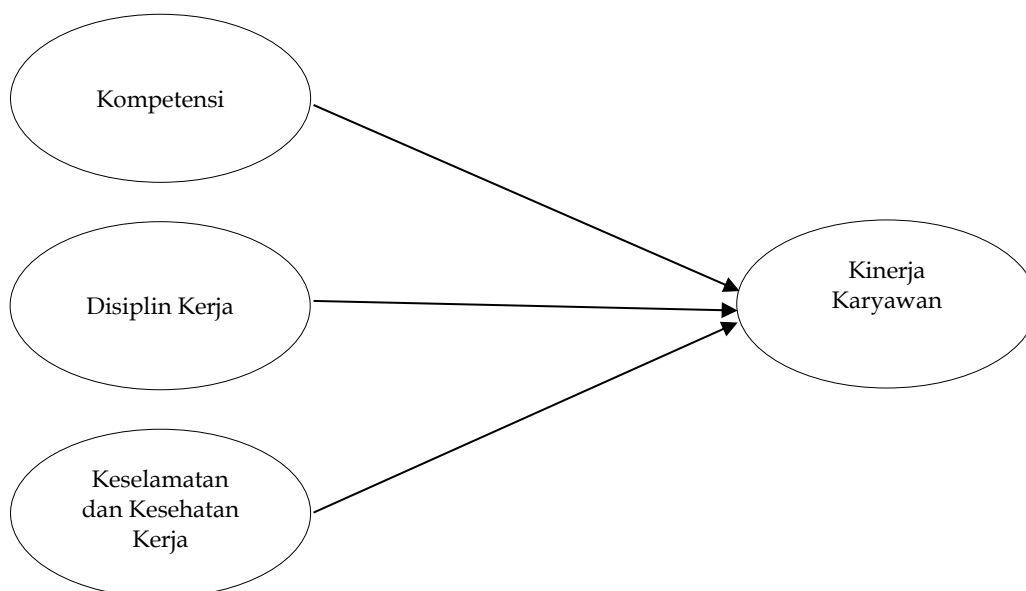
Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang karyawan untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku (tertulis dan tidak tertulis), serta sanggup melaksanakannya dengan segala konsekuensi bila ia melanggar. Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Setiap perusahaan atau organisasi memiliki aturan-aturan kepada para karyawannya dalam pelaksanaan kerja yang bertujuan sebagai suatu standar kerja yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memahami dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi tempat ia bekerja adalah karyawan yang disiplin.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk menjamin agar seluruh pekerja bisa bekerja secara selamat dan selalu dalam keadaan yang sehat selama berada di wilayah lingkungan kerja. Menurut Widodo (2015:240) keselamatan kerja adalah suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para karyawan, sedangkan kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar karyawan memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka rerangka konseptual yang digambarkan pada penelitian ini adalah:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2014:20) kompetensi adalah bagian dari kepribadian seseorang yang mendalam dan melekat pada perilaku yang dapat diprediksi di berbagai keadaan dan tugas pekerjaannya. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan, keterampilan dan

sikap yang dimiliki oleh setiap individu sehingga memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Jika seseorang memiliki kompetensi yang tinggi dari dalam kepribadiannya maka hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki kompetensi maka dia tidak dapat melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik. Penelitian yang dilakukan Chotimah (2018), Ariko (2018) dan Revita (2015) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil dari penelitian Septiyani dan Sanny (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan kerja adalah salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja para karyawan (Flippo, 2013:14). Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan Nurbaiti (2015) dan Revita (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil dari penelitian Sefriady dan Iskandar (2018) disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ramli (2013:62) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah faktor atau kondisi yang dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja atau pekerja lain, pengunjung atau setiap orang di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja. Dengan memperhatikan faktor keselamatan dan mengurangi kesalahan yang disebabkan oleh manusia maka output yang dihasilkan juga akan memuaskan, namun sebaliknya jika dalam melakukan pekerjaan kurang memperhatikan faktor keselamatan maka output yang dihasilkan juga kurang memuaskan. Semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Hajar (2018) dan Chotimah (2018) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil dari penelitian Nurbaiti (2015) dan Ariko (2018) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Penelitian jenis ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) metode kuantitatif yaitu metode yang berisikan tentang pengungkapan pemecahan masalah yang ada saat ini berdasarkan data yang aktual, yaitu dengan menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasikannya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif (*Causal-Comparative Research*) yang

merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang dikumpulkan setelah terjadi fakta dan peristiwa. Dalam penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ yang memiliki tingkat pendidikan minimal SMA/SMK sebanyak 30 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:68) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data subjek (*Self-Report Data*), dimana data tersebut merupakan jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer diperlukan untuk mengetahui tanggapan langsung dari responden mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Data ini berupa informasi yang diperoleh melalui tanggapan langsung dari responden berupa jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang merupakan

Teknik Pengumpulan Data

teknik pengumpulan data menggunakan pertanyaan dan pernyataan yang disusun secara sistematis berhubungan dengan permasalahan yang ada pada penyusunan skripsi. Kuesioner disusun untuk memperoleh data dan informasi yang terkait dengan kompetensi, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari kompetensi, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja, sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja karyawan. Adapun definisi dari variabel penelitian ini adalah:

Kompetensi (K)

Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka di PT. XYZ. Menurut Wibowo (2015:283) indikator variabel kompetensi adalah sebagai berikut: a) Keyakinan dan nilai-nilai. b) Keterampilan c) Pengalaman d) Karakteristik kepribadian e) Motivasi f) Kemampuan intelektual g) Budaya organisasi

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang karyawan untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku (tertulis dan tidak tertulis) pada PT. XYZ, serta sanggup melaksanakannya dengan segala konsekuensi bila ia melanggar. Menurut

Hasibuan (2016:194) indikator yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja adalah: a) Tujuan dan kemampuan b) Teladan pimpinan c) Balas jasa c) Keadilan d) Pengawasan melekat (waskat) e) Sangsi hukum f) Ketegasan g) Hubungan kemanusiaan

Keselamatan Kesehatan Kerja (KKK)

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk upaya PT. XYZ menjaga kesehatan dan keamanan karyawan dari yang diakibatkan oleh lingkungan kerja. Adapun indikator komunikasi menurut Sedarmayanti (2014:125) yaitu: a) Kebersihan b) Air minum dan Kesehatan c) Urusan rumah tangga d) Ventilasi, pemanas dan pendingin e) Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk f) Pencegahan kecelakaan

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang di tampilkan sebagai prestasi kerja, yang dihasilkan oleh karyawan PT. XYZ sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:75) adalah sebagai berikut: a) Kualitas kerja b) Kuantitas kerja c) Pelaksanaan tugas d) Tanggung jawab

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan dan pernyataan yang ada pada kuesioner perlu dihapus atau diganti karena telah dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan sebagai pengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner, apakah item tersebut sudah tepat dalam pengukuran apa saja yang akan diukurnya (Ghozali, 2015:45). Uji validitas dapat menggunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut telah dinyatakan sah atau valid sebagai pembentuk indikator. Dalam penelitian ini uji validitas menggambarkan variabel yaitu variabel kompetensi (K), disiplin kerja (DK), keselamatan kesehatan kerja (KKK) dan kinerja karyawan (KK). Berikut ini dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan instrumen, sehingga kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, dan tidak boleh ada kesamaan responden. Pengujian reliabilitas di penelitian ini hanya dilakukan sekali saja (*one shot*). Pengukurannya hanya dilakukan sekali dan hasilnya akan dibandingkan dengan pernyataan lain atau untuk mengukur korelasi antar jawaban dari setiap pertanyaan. Menurut Ghozali (2015:42), suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha (a)* > 0,70.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2015:147)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk menentukan bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen, apabila variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompetensi (K), disiplin kerja (DK), keselamatan kesehatan kerja (KKK) dan kinerja karyawan (KK). Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 K + \beta_2 DK + \beta_3 KKK + e$$

Keterangan :

KK	=	Komitmen Organisasi
K	=	Kompetensi
DK	=	Disiplin Kerja
KKK	=	Keselamatan Kesehatan Kerja
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien regresi
α	=	Konstanta
e	=	Standard Error

Setelah diketahui persamaan regresi diatas maka terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang ditentukan berdasarkan nilai koefisien dari variabel bebas. Penggunaan SPSS sebagai alat hitung dapat memudahkan perhitungan regresi linier berganda diatas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dengan dilakukan penilaian *Goodness of Fit*-nya. Secara statistik hal ini dapat diukur dari nilai statistik F. Kriteria yang digunakan adalah: a) Jika nilai prob. F hitung (p) > 0,05 maka model tidak layak yang artinya model tidak layak digunakan untuk menjelaskan kompetensi, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. b) Jika nilai prob. F hitung (p) < 0,05 maka model layak yang artinya model layak digunakan untuk menjelaskan kompetensi, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2015:95). Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan kedalam model.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2015:160), uji normalitas dapat digunakan untuk menguji apakah variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal. Untuk menentukan apakah data tersebut terdistribusi normal, dapat diuji dengan menggunakan pendekatan grafik. Pengujian dengan menggunakan pendekatan grafik disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan sumbu Y.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2015:108).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam satu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Jika terdapat variance dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan apabila hasil pengamatan berbeda dengan pengamatan lainnya disebut dengan heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2015:138) dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah jika didapati pola yang tidak jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 dan Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2015:98), pada dasarnya uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Kriteria pengujian dalam uji statistik t adalah sebagai berikut: a) Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak berpengaruh secara signifikan. b) Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka berpengaruh secara signifikan. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan ditolak atau bisa dikatakan tidak signifikan, sedangkan jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau dapat dikatakan signifikan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas sering digunakan sebagai pengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,775	0,000	Valid
	KK2	0,656	0,000	Valid
	KK3	0,602	0,000	Valid
	KK4	0,620	0,000	Valid
Kompetensi (K)	K1	0,502	0,005	Valid
	K2	0,427	0,009	Valid
	K3	0,497	0,005	Valid
	K4	0,701	0,000	Valid
	K5	0,583	0,001	Valid
	K6	0,474	0,008	Valid
	K7	0,493	0,005	Valid
	K8	0,506	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,473	0,000	Valid
	DK2	0,304	0,002	Valid
	DK3	0,509	0,000	Valid
	DK4	0,666	0,000	Valid
	DK5	0,558	0,000	Valid
	DK6	0,752	0,000	Valid
	DK7	0,631	0,000	Valid
	DK8	0,506	0,000	Valid
Keselamatan Kesehatan Kerja (KKK)	KKK1	0,484	0,007	Valid
	KKK2	0,698	0,000	Valid
	KKK3	0,617	0,000	Valid
	KKK4	0,484	0,007	Valid
	KKK5	0,698	0,000	Valid
	KKK6	0,617	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa seluruh item pertanyaan mengenai kompetensi, disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan yang berjumlah 25 item mempunyai nilai signifikan kurang dari 0,05 maka hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan tersebut seluruhnya valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Hasil uji realibitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	0,868	4	0,7	Reliabel
Kompetensi (K)	0,788	7		Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,704	8		Reliabel
Keselamatan Kesehatan Kerja (KKK)	0,844	6		Reliabel

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach alpha* (α) > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi (K), disiplin kerja (DK), keselamatan kesehatan kerja (KKK) dan kinerja karyawan (KK). Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linear berganda melalui *software* SPSS yang tersaji pada Tabel 4:

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.799	.766		1.044	.306
	K	.443	.125	.366	3.552	.001
	DK	.377	.164	.207	2.301	.030
	KKK	.753	.117	.669	6.435	.000

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

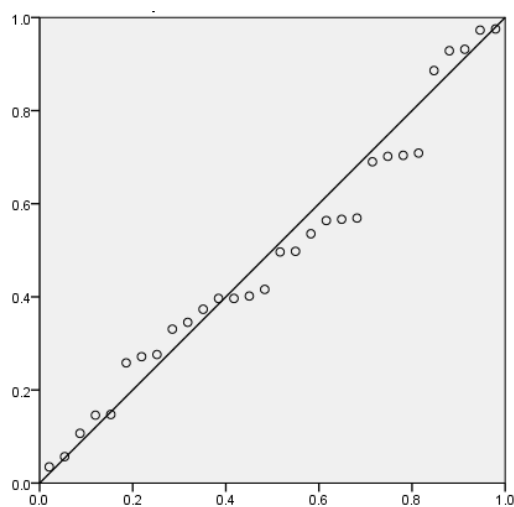
Berdasarkan Tabel 4 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 0,799 + 0,443 K + 0,377 DK + 0,753 KKK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Besarnya nilai konstanta (α) adalah sebesar 0,799 artinya jika variabel kompetensi (K), disiplin kerja (DK), keselamatan kesehatan kerja (KKK) adalah bernilai nol, maka besarnya rata-rata kinerja karyawan (KK) adalah 0,799. (2) Koefisien regresi (β_1) untuk variabel kompetensi sebesar 0,443 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kompetesnsi (K) dengan kinerja karyawan (KK). Jadi apabila tingkat kompetensi naik maka nilai kinerja karyawan juga akan naik. (3) Koefisien regresi (β_2) untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,377 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara disiplin kerja (DK) dengan kinerja karyawan (KK). Jadi apabila tingkat disiplin kerja naik maka nilai kinerja karyawan juga akan naik. (4) Koefisien regresi (β_3) untuk variabel keselamatan kesehatan kerja sebesar 0,753 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara keselamatan kesehatan kerja (KKK) dengan kinerja karyawan (KK). Jadi apabila tingkat keselamatan kesehatan kerja naik maka nilai kinerja karyawan juga akan naik.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, juga dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan grafik, yaitu grafik normal plot. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

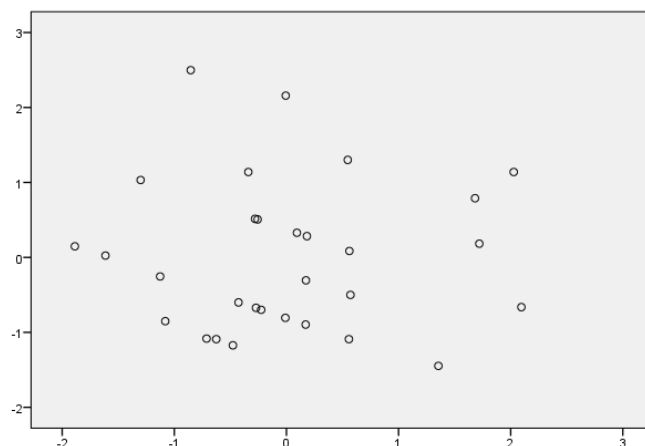
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi (K)	.723	1.384
Disiplin Kerja (DK)	.955	1.048
Keselamatan Kesehatan Kerja (KKK)	.712	1.405

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen kompetensi, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier dalam penelitian ini dinyatakan sudah baik bebas dari asumsi klasik tersebut.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian layak digunakan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	5.149	3	1.716	34.681	.000 ^b
	Residual	1.287	26	.049		
	Total	6.435	29			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan model penelitian layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel kompetensi, disiplin kerja, dan keselamatan kesehatan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary^b					
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	
1	.894 ^a	.800	.777	.22246	

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,800 atau 80%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dijelaskan melalui variabel kompetensi, disiplin kerja, dan keselamatan kesehatan kerja adalah sebesar 80% sedangkan sisanya 20% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini. Selain itu nilai *R* sebesar 0,894 menunjukkan bahwa hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena mendekati nilai 1.

Uji Hipotesis

Uji *t* digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian hipotesis (uji *t*) dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Model	t	Sig	Keterangan
K	3.552	.001	Signifikan
DK	2.301	.030	Signifikan
KKK	6.435	.000	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa: a) Hasil perhitungan uji *t* diperoleh nilai *t* sebesar 3,552 dengan nilai signifikan variabel kompetensi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Hasil perhitungan uji *t* diperoleh nilai *t* sebesar 2,301 dengan nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar $0,030 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan c) Hasil perhitungan uji *t* diperoleh nilai *t* sebesar 6,435 dengan nilai signifikan variabel keselamatan kesehatan kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat jika karyawan memiliki kompetensi yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. PT. XYZ dapat meningkatkan kinerja karyawannya jika para karyawan memiliki nilai kepribadian yang baik, memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, karyawan juga diharapkan memiliki banyak pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaannya. Selain itu, karyawan juga harus memiliki motivasi yang tinggi sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sesuai dengan PT. XYZ yang beroperasi di bidang IT maka karyawan harus mampu menggunakan teknologi yang ada pada perusahaan. Karyawan juga harus merasa cocok dengan budaya organisasi yang ada pada PT. XYZ. Hal-hal ini akan membuat keterampilan karyawan semakin tinggi dan kinerja karyawan juga akan naik. Menurut Sedarmayanti (2014:20) kompetensi adalah bagian dari kepribadian seseorang yang mendalam dan melekat pada perilaku yang dapat diprediksi di berbagai keadaan dan tugas pekerjaannya. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh setiap individu sehingga memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Jika seseorang memiliki kompetensi yang tinggi dari dalam kepribadiannya maka hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Chotimah (2018), Ariko (2018) dan Revita

(2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil dari penelitian Septiyani dan Sanny (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,030 < 0,05$. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Kinerja karyawan PT. XYZ akan meningkat jika para karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi. PT. XYZ harus memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Pimpinan PT. XYZ juga harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Karyawan mendapatkan pendapatan yang sesuai dengan beban pekerjaannya sehingga karyawan akan bersemangat dalam melakukan tugasnya. PT. XYZ harus adil dalam memperlakukan karyawannya hal ini dilakukan agar tidak ada kecemburuan sosial yang terjadi pada karyawan. Untuk meningkatkan disiplin kerja pada karyawannya, PT. XYZ harus megawasi karyawannya dengan ketat dan bertindak tegas kepada karyawan yang tidak taat pada peraturan perusahaan sehingga PT. XYZ harus memberikan sanksi hukum yang tegas bagi karyawannya yang melanggar peraturan. Karyawan juga harus memiliki hubungan yang harmonis antara para karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja yang ada pada PT. XYZ. Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Memberikan perhatian dalam hal kedisiplinan kerja adalah salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja para karyawan (Flippo, 2013:14). Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Nurbaiti (2015) dan Revita (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil dari penelitian Sefriady dan Iskandar (2018) disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keselamatan kesehatan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Keselamatan kesehatan kerja sangat penting bagi PT. XYZ untuk meningkatkan kinerja karyawannya. PT. XYZ harus memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawannya. PT. XYZ juga harus menyiapkan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. XYZ harus menyiapkan peralatan kerja yang baik dan layak pakai. Karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk atau metode yang dapat mempermudah pekerjaannya. PT. XYZ harus mengitruksi para karyawannya untuk menggunakan alat pelindung diri yang dapat meminimalisis kecelakaan di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yangberpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja. Dengan memperhatikan faktor keselamatan dan mengurangi kesalahan yang disebabkan oleh manusia maka output yang dihasilkan juga akan memuaskan, namun

sebaliknya jika dalam melakukan pekerjaan kurang memperhatikan faktor keselamatan maka output yang dihasilkan juga kurang memuaskan. Semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Hajar (2018) dan Chotimah (2018) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil dari penelitian Nurbaiti (2015) dan Ariko (2018) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan PT. XYZ maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi pula. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. XYZ maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi pula. Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keselamatan kesehatan kerja yang ada pada karyawan PT. XYZ maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi pula.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi arahan bagi penelitian yang akan datang antara lain: (1) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja. (2) Sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya 30 responden.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut : (1) Bagi manajemen PT. XYZ sebaiknya dapat meningkatkan lagi kompetensi kerja yang ada pada karyawan dengan memberikan pelatihan dan seminar sehingga dapat meningkatkan pengetahuan *skill* yang pada karyawan. Bagi manajemen PT. XYZ sebaiknya dapat meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan peraturan dan sanksi yang tegas yang harus dipatuhi oleh karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Bagi manajemen PT. XYZ sebaiknya dapat meningkatkan keselamatan kesehatan kerja karyawan dengan memberikan petunjuk pada setiap peralatan kerja, selalu menggunakan alat pelindung diri yang dapat meminimalisir risiko kecelakaan di tempat kerja sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengidentifikasi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariko, M.F. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen* 8(1):73-84
- 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(3):118-125
- Flippo, E.B. 2013. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Erlangga. Jakarta.

- Ghozali, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hajar, H. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati Bagian Teknik. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 7(2): 1-8.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nurbaiti, D. 2015. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Ramli, S. 2013. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OSHAS 18001*. Dian Rakyat. Jakarta.
- Revita, M. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *E-Jurnal Katalogis* 3(9):159-170.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- Sefriady, D. F dan D.A. Iskandar. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik Rekaman* 2(1):57-68
- Septiyani dan L. Sanny. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Setia Mega. *Binus Business Review* 4(1):274-282.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo 2015. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.