

**PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA,
KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN
HUMAN RESOURCES OPERATIONAL PADA
PT. GAJAH TUNGGAL TBK**

Abdulloh¹Asep Suwarna²
Universitas Muhammadiyah Tangerang
uyohabdulloh@gmail.com

Keyword	Abstract
<i>Occupational Safety And Health, Work Competence, Organizational Commitment, And Employee Performance</i>	<i>This is study aims to determine the effect of occupational safety and health, work competence and organizational commitment partially or simultaneously on the employee performance of the Human Resource Operations department at PT Gajah Tunggol, Tbk. This study uses a descriptive quantitative research approach that relates to the numbers in the description describing in detail. For the sampling method in this is study the sampling method is used, namely saturated samples. The study sample was 55 respondents from employees of the operational human resources department at PT Gajah Tunggol, Tbk. so that the engineering approach with sampling used is saturated sample is expected to have a very small error gradation by being a population as a sample of 55 respondents. In this research. Analysis of the data used by researchers is with the help of calculating the SPSS 24 application to calculate the effect partially or simultaneously. Based on the results of simple regression and multiple regression in the SPSS 24 application. The results of the research can be partially proven that the occupational safety and health variables (X1) have a positive and significant effect on performance (Y) of 0.230 or 23%. The variable work competence (X2) has a positive and significant effect on performance (Y) of 0.503 or 50.3%. Organizational commitment variable (X3) has a positive and significant effect on performance (Y) of 0.434 or 43.4%. Simultaneously the occupational safety and health variables (X1), work competence (X2) and organizational commitment (X3) have a positive and significant effect on performance (Y) of 45.8%.</i>

© 2020 JMB, All right reserved

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam era global dibidang industri semakin terjadi kompleksitas permasalahan hasil kerja karyawan, kini perusahaan manufaktur yang bergerak pada bidang produksi ban, tetap harus memperhatikan perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yaitu dengan berpikir lebih holistik untuk memandang kemunculan kompleksitas masalah, yaitu sebagai

suatu yang perlu dipelajari, sehingga dapat terwujud hubungan kerja karyawan dengan perusahaan berjalan secara lebih harmonis dan kebersamaan yang menyeluruh dalam penyelesaian segala masalah yang kompleks. Kebersamaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalam perusahaan ini dapat tercipta dikarenakan pengelolaan SDM sehingga mampu menjadi komponen-komponen perusahaan yang handal. Ketika tujuan perusahaan dapat terwakilkan dengan adanya pengkoordiniran SDM secara merata, maka akan mengarah pada suatu keuntungan bagi kemaksimalisasian

kegiatan produksi perusahaan yaitu pencapaian kinerja yang lebih meningkat, sehingga dengan keuntungan ini akan terus dapat memberikan target perusahaan dimasa depan serta yang terpenting bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai peran utamanya perusahaan atau mitra perkembangannya perusahaan, dalam hal ini, karena sumber daya manusia dianggap mampu menciptakan berbagai inovasi yang dapat menggerakkan pertumbuhan laba keuntungan perusahaan mencapai tujuannya. PT. Gajah Tunggal, Tbk. Sebagai salah satu produsen ban terbesar di Indonesia, hingga Asia sebagai perusahaan besar yang memproduksi, selain itu juga melakukan pendistribusian ban yang berkualitas tinggi untuk berbagai kendaraan meliputi mobil penumpang, Truk ringan, off-road, industri dan sepeda motor. Awalnya perusahaan ini mulai memproduksi ban sepeda motor pada tahun 1973, dan mulai memproduksi ban bias untuk penumpang dan kendaraan komersial pada tahun 1981. Seiring waktu mulai tahun 1993 perusahaan maju dengan memproduksi dan menjual ban radial untuk mobil penumpang dan truk ringan, hingga tahun 2010 perusahaan terus melakukan pengembangan kemampuan produksi ban-nya, perkembangan perusahaan ini sejak tahun 1973 hingga 2010 merupakan fenomena baik, perkembangan yang terjadi diketahui didapat dari peningkatan kinerja, hal itu sebagai hasil dari upaya MSDM meningkatkan usaha atas pengelolaan SDM yang ada didalamnya.

PT. Gajah Tunggal Tbk, diketahui menggunakan pendekatan komitmen perusahaan dalam hal menghasilkan produk berkualitas secara global, komitmen tersebut bertujuan untuk mencapai kualitas ban secara global, dan perusahaan akan melakukan dengan terus menerus, serta beberapa departemen berupaya meningkatkan kompetensi karyawan, kompetensi karyawan ini diharapkan mampu mengandalkan komitmen organisasi yang nantinya akan meningkatkan perusahaan, jika SDM dikelola guna meningkatkan kinerjanya, maka untuk mendapatkan sertifikasi hasil produk dari berbagai negara seperti sertifikat produk SNI (Indonesia), DOT (USA), E-mark (Eropa), BPS (Filipina), GSO (Middle East), SASO (Saudi Arabia), In-Metro (Brasilia), LATU (Uruguay), VSCC (Taiwan), BSI BIS (India) SONCAP (Nigeria) dan ISIRI (Iran) dimana produk tersebut dapat dapat dipasarkan, akan terwujud secara efektif. Rencana perusahaan untuk meningkatkan kualitas produk ban-nya dapat mencakupi pemantaban kegiatan operasional produksi perusahaan, sedangkan

dalam usaha peningkatan kualitas produk perlu adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih terarah dan kompetensi karyawan yang pas, dengan menggunakan peningkatan sistem desain yang dapat dilaksanakan oleh para karyawan yang sehat, dan kepastian terselenggaranya nilai komitmen organisasi, yang ada sejak awal kesepakatan bekerja, sehingga dapat dikembangkan bersama harapan perusahaan dari masing-masing lingkup kerjanya, khususnya pada departemen Human Resources Operational (HRO), jika kualitas produk perusahaan tercapai itu karena adanya penyebab kinerja karyawan. Kinerja karyawan tercapai dengan ada faktor yang telah mempengaruhinya seperti jaminan program keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan bagi karyawan, kompetensi kerja karyawan yang memadai dan menguasai pekerjaannya, serta komitmen organisasi yaitu nilai pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan pada setiap kegiatan sesuai dengan kesepakatan awal bekerja.

Hasil pengamatan penulis dilapangan pada departemen Human Resources Operational tanggal 30 Oktober 2018 pukul 08:00 s/d 17:00 WIB, bahwa kinerja karyawan masih belum merata yang dihasilkan oleh karyawan, dan masih rendahnya nilai prestasi kerja karyawan dalam periode bulanan maupun dilihat dari hasil laporan pekerjaan secara tertulis dari target pencapaian pekerjaannya yang mestinya dihasilkan, kurang lengkapnya penyediaan dan alat kesehatan dan keselamatan kerja sehingga penyelenggaraan K3 masih belum maksimal dan kurangnya pembagian pedoman K3 bagi karyawan perorangan, tingginya keterangan sakit bagi karyawan sehingga tidak dapat masuk bekerja, kurangnya kompetensi karyawan yang mengisi kegiatan produksi sehingga kurangnya kompetensi membuat kurang percaya diri karyawan dalam berkerja, kurang memadai prosedur pekerjaan jika dilihat dari kesepakatan awal bekerja dan kurangnya pengaruh komitmen organisasi yang tidak searah dengan situasi kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, jika kurangnya hasil kerja karyawan maka akan berdampak pada tidak ada pencapaian kualitas produk perusahaan yang mengakibatkan tujuan perusahaan menurun dan keuntungan perusahaan pun tidak tepat pencapaiannya.

Hasil langsung dari industri.kontan.co.id/news Sabtu, 02 September 2017 / 16:35 WIB bahwa "Penjualan ban Gajah Tunggal menggelinding 4,3%". Searah dengan hasil langsung dari industri.kontan.co.id/news Kamis, 31 Agustus 2017 / 14:08 WIB bahwa "Gajah Tunggal merugi meski penjualan naik". Berdasarkan uraian tersebut diketahui bahwa

penurunan produk ban PT. Gajah Tunggal, Tbk terjadi kerugian bagi perusahaan yang dapat berasal dari kurangnya kinerja karyawan yang disebabkan kurangnya program K3, kompetensi karyawan dan komitmen organisasi.

Hal tersebut berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang mestinya dilakukan oleh karyawan, akan tetapi terjadi perbedaan harapan atas apa yang ditugaskan dengan yang dilaksanakan. Sehingga masalah kinerja karyawan menjadi penting di teliti untuk diketahui secara rinci permasalahan. Berdasarkan uraian masalah tersebut diatas, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Human Resources Operational Pada PT. Gajah Tunggal Tbk”

Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
4. Seberapa besar pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja, kompetensi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

Tujuan Penulisan

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis besarnya pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja, kompetensi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

II. TINJAUAN PUSTAKA

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja yang tertuang didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 463/MEN/1993 adalah keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja yang ada didalam perusahaan selalu dalam keadaan

selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Sedangkan yang tertuang didalam Undang-Undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja “Bahan-bahan yang mengandung racun, mesin-mesin, alat-alat, pesawat-pesawat dan sebagainya yang serba pelik serta cara-cara kerja yang buruk, kekurangan ketrampilan dan latihan kerja, tidak adanya pengetahuan tentang sumber bahaya yang baru, senantiasa merupakan sumber-sumber bahaya dan penyakit-penyakit akibat kerja. Maka dapatlah difahami perlu adanya pengetahuan keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang maju dan tepat”. Dan yang tertuang pasal 5 (1) pengawasan “Direktur melakukan pelaksanaan umum terhadap Undang-undang ini, sedangkan para karyawan pengawas dan ahli keselamatan kerja ditugaskan menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya Undang-undang ini dan membantu pelaksanaannya”.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya terdapat pada Paragraf 5 (lima) Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pada pasal 86 dan 87. Pasal 86 ayat 1 berbunyi : “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja”. Pasal 86 ayat 2: “Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja”. Pasal 87: “Setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan Sistem Manajemen Perusahaan”. Undang-undang yang telah mengatur tentang Keselamatan Kerja yaitu Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Undang-Undang tersebut selanjutnya diperbaharui menjadi Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja dan moral dan kesusilaan.

Menurut Lidya dalam Sayuti (2013) pengertian kesehatan kerja adalah hal yang menyangkut kemungkinan ancaman terhadap kesehatan seseorang yang bekerja pada sesuatu tempat atau perusahaan selama waktu kerja yang normal.

Sedangkan menurut Santoso dalam Sayuti (2013) pengertian kesehatan kerja adalah kesehatan jasmani dan rohani. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang

bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial.

Sedangkan menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Kesehatan Kerja bertujuan untuk memberi bantuan kepada tenaga kerja, melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan, memberi pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi dalam Paradita dan Wijayanto (2012).

Dapat disimpulkan bahwa Program keselamatan dan kesehatan kerja akan memperbaiki kualitas hidup pekerja melalui jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat menciptakan situasi kerja yang aman, tenteram dan sehat sehingga dapat mendorong pekerja untuk bekerja lebih produktif. Melalui program keselamatan dan kesehatan kerja, terjadinya kerugian dapat dihindarkan sehingga perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerjanya.

Kompetensi Kerja

Menurut Finch dan Crunkilton (2004) yang dimaksud dengan kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan sikap dan apresiasi yang harus dimiliki peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas - tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu.

Menurut US approach dalam Moehariono (2009), menyatakan bahwa kompetensi lebih banyak di wujudkan dalam bentuk sertifikasi dan akreditasi Pendekatan *occupational competence*, seperti ini mendefinisikan kompetensi sebagai "*ability to perform activity within an occupation to the standarts expected in employment*".

Elemen kompetensi diidentifikasi sebagai fungsi-fungsi yang di perlakukan individu yang kompeten agar mampu untuk menyelesaikan sesuatu.

Menurut Moehariono (2009), kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dapat dikatakan bahwa Kompetensi adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau

tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik.

Komitmen Organisasi

Menurut Griffin (2004), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Menurut Robbins (2001), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. P. Robbins dalam Sjabadhyni (2001) memandang komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena ia merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Sebagai suatu orientasi dari individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan.

Jadi, komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "performance". Menurut Kane dalam Sedarmayanti (2001:38), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Menurut Arifin (2004) menyatakan bahwa kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (*desire*) individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa

kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno (2008) berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Menurut Noe (2006) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Boudreau dan Milkovich (1997) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan karyawan. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "performance rating" atau "performance appraisal". Menurut munandar (2008), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif

untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu suatu pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara pengolahan dan penyajian data menggunakan dasar pendekatan angka statistik dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif, yaitu pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan uji realibilitas instrumen perlu dilakukan untuk menguji apakah kuesioner yang digunakan dapat mengukur dan mengungkapkan data dari faktor yang diteliti secara tepat. Sedangkan jika data yang diuji sudah memenuhi persyaratan pengujian, maka selanjutnya peneliti melakukan pengujian selanjutnya yaitu asumsi dasar, analisis regresi sederhana dan analisis jalur secara total.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis I pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) karyawan di departemen Human Resource Operation di PT Gajah Tunggal,Tbk

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa terbukti ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) karyawan di departemen Human Resource Operation di PT Gajah Tunggal,Tbk. Dengan perolehan hasil nilai thitung (13,222) > ttabel (2.00575) atau $(0,05/2 = 0,0025)$ dengan $df 55 - 2 = 53$ maka ttabel 0,025 ; 53 adalah 2.00575. Maka terima H1 : Dapat di katakan terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) dengan terima H1 dan tolak H0. Demikian hipotesis pertama terbukti. Perolehan nilai F sebesar 4,948 dengan nilai sig. 0,000b. Jika Fhitung (4,948) > dari Ftabel (4.02) atau Nilai sig. 0,002b < 0,05. Maka dapat di katakan bahwa terdapat pengaruh signifikansi keselamatan dan kesehatan kerja (X1) terhadap kinerja (Y). Perolehan nilai Rsquare sebesar 0,230 yang berarti bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X1) terhadap kinerja (Y)

sebesar 0,230 atau 23%. Dan 77% di pengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti semangat dan tatatertib masuk kerja.

Dengan persamaan regresinya dapat ditulis $Y = 85,243 + 0,170X_1$. Jika keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) naik satu satuan, maka kinerja (Y) dapat diprediksikan akan meningkat sebesar 0,170 pada konstanta 85,243 Sedangkan jika keselamatan dan kesehatan kerja di tambahkan dalam persen sama dengan 1 (satu) persen penambahan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,170. Dan sebaliknya jika keselamatan dan kesehatan kerja di turunkan sebesar 0,170 maka akan menurunkan kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 188) mengatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan dapat menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang lebih baik. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, yang hal ini dapat dilakukan dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Veithzal (2005:97) Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 2 pengaruh kompetensi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) karyawan di departemen Human Resource Operation di PT Gajah Tunggal, Tbk.

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa terbukti ada pengaruh kompetensi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) karyawan di departemen Human Resource Operation di PT Gajah Tunggal, Tbk. Dengan perolehan hasil nilai thitung sebesar 14,590. Jika nilai thitung ($14,590$) > ttabel ($2,00575$) atau ($0,05/2 =$

$0,0025$) dengan $df = 55 - 2 = 53$ maka ttabel $0,025$; 53 adalah $2,00575$. Maka terima H_1 : Dapat di katakan terdapat pengaruh kompetensi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) dengan terima H_1 dan tolak H_0 . Demikian hipotesis kedua terbukti Perolehan nilai F sebesar $4,151$ dengan nilai sig. $0,007b$. Jika Fhitung ($4,151$) > dari Ftabel ($4,06$) atau Nilai sig. $0,000b < 0,05$.

Maka dapat di katakan bahwa terdapat pengaruh signifikansi kompetensi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Perolehan nilai Rsquare sebesar $0,503$ yang berarti bahwa pengaruh kompetensi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar $0,503$ atau $50,3\%$. Dan $49,7\%$ di pengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti dorongan kerja dan aturan kerja.

Dengan persamaan regresinya dapat ditulis $Y = 76,311 + 0,801X_2$ Jika kompetensi kerja (X_2) naik satu satuan, maka kinerja (Y) dapat diprediksikan akan meningkat sebesar $0,801$ pada konstanta $76,311$. Sedangkan jika kompetensi kerja di tambahkan dalam persen sama dengan 1 (satu) persen penambahan maka akan meningkatkan kinerja sebesar $0,801$. Dan sebaliknya jika kompetensi kerja di turunkan sebesar $0,801$ maka akan menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mulyasa (2004 : 72) yang dimaksud dengan kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan sikap dan apresiasi yang harus dimiliki peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas - tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu, sedangkan searah dengan Veithzal (2005) Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 3 pengaruh komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja (Y) karyawan di Departemen Human Resource Operation di PT Gajah Tunggal,Tbk.

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa terbukti ada pengaruh komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja (Y) karyawan di departemen Human Resource Operation di PT Gajah Tunggal,Tbk. Dengan perolehan hasil nilai thitung sebesar 10,779. Jika nilai thitung ($10,779 > t_{tabel}$ ($2,00575$) atau ($0,05/2 = 0,0025$) dengan df $53 - 2 = 53$ maka t_{tabel} $0,025$; 53 adalah $2,00575$.

Maka terima H_1 : Dapat di katakan terdapat pengaruh komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja (Y) dengan terima H_1 dan tolak H_0 . Demikian hipotesis ketiga terbukti. Perolehan nilai F sebesar $12,306$ dengan nilai sig. $0,001b$. Jika F_{hitung} ($12,306$) $>$ dari F_{tabel} ($4,02$) atau Nilai sig. $0,000b < 0,05$. Maka dapat di katakan bahwa terdapat pengaruh signifikansi komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja (Y).

Perolehan nilai R^2 sebesar $0,434$ yang berarti bahwa pengaruh komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja (Y) sebesar $0,434$ atau $43,4\%$. Dan $56,6\%$ di pengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti budaya kerja dan tujuan kerja. Dengan persamaan regresinya dapat ditulis $Y = 109,933 + 0,468X$. Jika komitmen organisasi (X3) naik satu satuan, maka kinerja (Y) dapat diprediksikan akan meningkat sebesar $0,468$ pada konstanta $109,933$ Sedangkan jika komitmen organisasi di tambahkan dalam persen sama dengan 1 (satu) persen penambahan maka akan meningkatkan kinerja sebesar $0,468$. Dan sebaliknya jika komitmen organisasi di turunkan sebesar $0,468$ maka akan menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Munandar (2004), menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi
2. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya
3. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Sesuai dengan pendapat Veithzal (2005) Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati

bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 4 pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X1), kompetensi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara simultan terhadap kinerja (Y) karyawan di departemen Human Resource Operation di PT Gajah Tunggal,Tbk.

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa terbukti ada pengaruh secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja (X1), kompetensi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja (Y). Dengan perolehan nilai nilai constan sig. $0,000 < 0,05$ dengan skor $T_{hitung} = 9,662 > T_{tabel} = 0,025$; 53 adalah $2,00575$.

Maka terima H_1 dan tolak H_0 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja (X1), kompetensi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja (Y). $F_{hitung} = 4,506 > F_{tabel} = 4,02$ dengan nilai sig $0,007 < 0,05$. Maka H_0 di tolak dan H_1 di terima. Jadi dapat di simpulkan bahwa pengaruh simultan keselamatan dan kesehatan kerja (X1), kompetensi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja (Y) secara kuat dan positif. Berdasar pengaruh yang kuat dan positif, maka dapat di ambil keputusan secara signifikan, yaitu jika nilai sig. $< 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima. Karena nilai signifikansi pada uji F adalah nilai sig. $= 0,000 < 0,05$. Maka H_0 di tolak dan H_1 di terima. Jika H_1 di terima artinya terdapat pengaruh signifikan keselamatan dan kesehatan kerja (X1), kompetensi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil olah tersebut diatas, di ketahui jumlah nilai R^2 sebesar $0,458$ atau $45,8\%$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja (X1), kompetensi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja (Y) sebesar $45,8\%$, dan nilai lainnya $54,2\%$ di pengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti minat kerja, tujuan kerja dan kesepakatan kerja juga lainnya.

Berdasarkan hasil output SPSS 24 di ketahui nilai constan pada tabel coefficients, dapat di ketahui hasil regresi berganda dengan perolehan nilai constan atau intercept (a) di peroleh sebesar 116,823 dengan nilai slope atau koefisien regresi (b) keselamatan dan kesehatan kerja (X1) sebesar 0,906, kompetensi kerja (X2) sebesar 0,131 dan komitmen organisasi (X3) sebesar 0,435 secara simultannya adalah :

$$Y = 116,823 + 0,906X_1 + 0,131X_2 + 0,435X_3$$

- a. Nilai konstanta (a) adalah 116,823 Artinya jika keselamatan dan kesehatan kerja (X1), kompetensi kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) nilainya adalah 0 (nol) maka kinerja (Y) nilainya positif terjadi yaitu sebesar 116,823. Dapat di katakan bahwa terjadinya kinerja (Y) dapat di sebabkan karena faktor yang di teliti dalam penelitian ini.
- b. Nilai koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja (b1) bernilai positif yaitu sebesar 0,906. Artinya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (X1) jika ada peningkatan sebesar 1 atau 1 % maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,906 dengan asumsi variabel independen lain (kompetensi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) nilainya tetap.
- c. Nilai koefisien regresi kompetensi kerja (b2) bernilai positif yaitu sebesar 0,131. Artinya bahwa kompetensi kerja (X2) jika ada peningkatan sebesar 1 atau 1 % maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,131, dengan asumsi variabel independen lain (keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X3) nilainya tetap.
- d. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (b3) bernilai positif yaitu sebesar 0,435. Artinya bahwa komitmen organisasi (X3) jika ada peningkatan sebesar 1 atau 1 % maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,061, dengan asumsi variabel independen lain (keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan kompetensi kerja (X2) nilainya tetap. Sesuai dengan pendapat Veithzal (2005:97) Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk

memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan keselamatan dan kesehatan kerja, kompetensi kerja dan komitmen organisasi.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Dari uji hipotesis dapat di simpulkan bahwa seluruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1), Kompetensi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan uraian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,230 atau 23%.
2. Terdapat pengaruh kompetensi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,503 atau 50,3%.
3. Terdapat pengaruh komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,434 atau 43,4%.
4. Terdapat pengaruh secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja (X1), kompetensi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja (Y) sebesar 45,8%.

Saran

Merujuk pada kesimpulan tersebut di atas, maka dari penelitian ini penulis dapat mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kenyamanan bekerja karyawan dalam lingkup kerja di departemen HRO PT Gajah Tunggal,Tbk, maka perlu membuat mengimplementasi program keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih maksimal dengan evaluasi kesehatana fisik karyawan secara berkala (enam bulan sekali).
2. Untuk mengurangi dan mencegah penurunan kinerja karyawan dari lemahnya fisik karyawan bekerja, ketidaktahuan pelaksanaan pekerjaan, maka departemen HRO PT Gajah Tunggal,Tbk perlu membuat program pelatihan kerja untuk membentuk kompetensi kerja secara merata yang dikaitkan dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Hal ini dapat dilaksanakan setiap enam bulan sekali

dalam beberapa tahapan pelatihan dari masing-masing divisi dan pelaksanaannya tidak mengganggu operasional mesin harian.

3. Departemen HRO PT Gajah Tunggal, Tbk perlu berkoordinasi dengan departemen lainnya seperti pihak terkait produksi dan pihak terkait mesin utama dan pemeliharannya lebih baik, hal ini dapat dimulai melalui pelatihan kerjasama dengan berbagai departemen maupun divisi terkait.
4. Peneliti yang selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan rujukan dan referensi, maka agar lebih secara mendalam setiap permasalahan dengan variabel yang belum di bahas dalam penelitian ini seperti kepemimpinan dan lingkungan organisasi, kemampuan kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). **Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH:**—Cengage Learning, South Western
- Dessler, Gary. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia** (edisi kesepuluh): PT Indeks Jakarta Barat
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan 9. PT. Bumi Aksara. Jakarta :
- E. Mulyasa, 2004, **Kurikulum Berbasis Kompetensi** (Konsep, Karakteristik, Implementasi), Remaja Rosdakarya, Bandung
- Griffin, 2004. **Manajemen, alih bahasa Gina Gania**, Erlangga, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2011. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**: Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Ivancevich J.M, Konopaske R, Matteson M.T (2007). **Organizational Behavior and Management**, Seventh Edition.: Erlangga, Indonesia
- Manullang, M. 2006, **Dasar-dasar Manajemen**: Cita Pustaka. Bandung
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Moehersono. 2009. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**: Ghalia Indonesia. Bandung
- Nasution, M. N., 2005. **Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)**. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Prayitno. 2004. **Jenis Layanan dan Kegiatan Pendukung Konseling**: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Padang
- Rahman, Reza, 2009 **Corporate Social Responsibility Antara Teori dan Kenyataan**: Media Pressindo, Yogyakarta.
- Ummi Narimawati, 2005. **Pengaruh Kecocokan Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar dan Kinerja Dosen**, Disertasi UNPAD., Bandung
- Ramli, Soehatman. 2010. **Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001**: Dian Rakyat., Jakarta
- Ridley John., 2002, **Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Ikhtisar**. Edisi Ketiga. Penerbit Erlanga. Jakarta.,
- Sayuti, Abdul Jalaludin. 2013. **Manajemen Kantor Praktis**: Alfabeta. Bandung
- Schein, Edgar H, 2004, **Organizational Culture and Leadership, Third Edition**, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Sjabadhyni B; Graitto I & Wutun R,P. 2001. **Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dari Perspektif Psikologi Industri Organisasi**: BPIO. Fakultas Psikologi UI. Jakarta
- Sopiah, 2008, **Perilaku Organisasi**, Andi, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. **Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I**, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Sukarna. 2011. **Dasar-Dasar Manajemen**. CV. Mandar Maju. Bandung
- Syamsir Torang, 2013, **Organisasi & Manajemen**: Alfabeta Bandung
- Wijayanto, Dian. 2012, **Pengantar Manajemen**: Gramedia Pustaka Utama.. Jakarta
- Widuri, A. 1992. **Psikologi Industri**. HIPSMI. Jakarta.
- Alfianto, Sandy dan Dhini Suryandari. 2015. "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor". ISSN: 2252-6765. **Accounting Analysis Journal** Volume 4 Nomor 1, hal. 1-9.
- Buyung Ahmad. (2007). **Kompeten dan Kompetensi**. 2 Oktober 2007 diakses dari <http://deroe.wordpress.com/2007/10/05/kompeten-dan-kompetensi/> pada tanggal 2 Oktober 2011.

Peraturan :

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1
Tahun 1970 Tentang **Keselamatan Kerja**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13
Tahun 2003 Tentang **Ketenagakerjaan**

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan
Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:

Kep. 372 /men/xi/2009 tentang **Petunjuk
Pelaksanaan Bulan Keselamatan Dan
Kesehatan Kerja Nasional Tahun
2010 – 2014**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan
Transmigrasi Republik Indonesia Nomor
per.08/men/vii/2010 tahun 2010 Tentang
Alat Pelindung Diri.