

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AEI JAKARTA SELATAN

Susanto¹, Akka Latifah Jusdienar², Hikmah Rahma³

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

susanto@unpam.ac.id¹, akkayusdinar@gmail.com², hikmah.rahmah@gmail.com³

Submitted: 11th January 2024/ **Edited:** 09th April 2024/ **Issued:** 01st July 2024

Cited on: Susanto, S., Jusdienar, A. L., & Rahma, H. (2024). PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AEI JAKARTA SELATAN.

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 7(3), 816-824.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of occupational health and safety (K3) on employee performance at PT. AEI South Jakarta, to analyze the influence of competency on employee performance at PT. AEI South Jakarta, to analyze the influence of occupational health and safety (K3) and competency together on employee performance at PT. AEI South Jakarta. Analysis in the research uses SEM PLS, where Structural Equation Modeling (SEM) is structural equation modeling in the form of a set of statistical methods based on measurements and structural models. The sample in this research is employees at PT. AEI South Jakarta as many as 126 employees will be used as respondents to fill out the questionnaire using the Slovin sampling technique. The research results state that K3 has a significant positive effect on employee performance, competency has a significant positive effect on employee performance, K3 and competency together have a significant effect on employee performance. K3 and competency contribute to employee performance by 77.6%.

Keywords: Occupational Health & Safety, Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Fenomena yang terjadi dalam hal kinerja kerja dari karyawan di PT. AEI masih belum mampu memberikan kinerja yang baik hal ini dapat terlihat dari indikator Kuantitas Kerja karyawan mengalami penurunan produktivitas, menghasilkan kurangnya output atau hasil yang diharapkan, terjadi peningkatan jumlah pekerjaan tertunda atau tidak terselesaikan (Mulyadi, et al., 2020). Dari indikator ketepatan Waktu, peningkatan dalam keterlambatan memberikan pelayanan kepada pelanggan, melewati tenggat waktu penting, seperti pengiriman laporan atau hasil tes dalam waktu yang ditetapkan (Kanaf & Manafe, 2023).

Kinerja kerja dari karyawan di PT. AEI masih belum mampu memberikan kinerja yang baik masih terdapat beberapa ukuran kinerja yang belum mencapai target, dalam

mengukur tingkat kinerja dapat dilihat berdasarkan kualitas kerja, kuantitas pekerjaan dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Pada tahun 2019 – 2023 kualitas kerja pada PT. AEI belum mampu mencapai target yang diharapkan yaitu pada tahun 2019 sebesar 78%, pada tahun 2020 sebesar 84%, tahun 2021 sebesar 79%, tahun 2022 sebesar 82% dan tahun 2023 sebesar 85%. Pada tahun 2019 – 2023 mengenai kuantitas pekerjaan juga belum mampu mencapai target yang diharapkan yaitu pada tahun 2019 sebesar 81%, pada tahun 2020 sebesar 83%, tahun 2021 sebesar 65%, tahun 2022 sebesar 69% dan pada tahun 2023 sebesar 75%. Pada tahun 2019 – 2023 mengenai ketepatan waktu juga belum mampu mencapai target yang diharapkan yaitu pada tahun 2019 sebesar 73%, pada tahun 2020 sebesar 75%, tahun 2021 sebesar 76%, tahun 2022 sebesar 79% dan pada tahun 2023 sebesar 84%. Fenomena kinerja karyawan yang terjadi perlu adanya perbaikan sehingga kinerja yang diharapkan sesuai target.

Fenomena mengenai kesehatan dan keselamatan kerja adalah mengenai kedisiplinan karyawan dalam menggunakan APD (Ibrahim & Irbayuni, 2022). Karyawan pada PT. AEI masih belum disiplin hal ini berdasarkan data penggunaan APD pada karyawan masih lalai menggunakannya seperti penggunaan topi pengaman (Safety Helmet), topi / tudung, tutup kepala, sumbatan telinga (ear plug), tutup telinga (ear muff), sarung tangan, masker medis, kaca mata biasa (spectacle goggles), goggles, alat pelindung pernafasan, topi, dan pelindung kaki masih banyak karyawan yang tidak disiplin menggunakan APD. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. AEI masih kurang memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja, walaupun pihak rumah sakit sudah menyediakan APD secara lengkap dan standar yang sesuai dengan aturan yang berlaku, yang berakibat pada tingkat kehadiran karyawan yang tidak maksimal karena terkena dampak dari penyakit dilingkungan kerja.

Berdasarkan data yang tercatat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) pada saat dilingkungan PT. AEI masih rendah, masih terdapat 20 % yang belum menggunakan APD sesuai dengan ketentuan yang ada. Perlu diupayakan dengan maksimal untuk meningkat penggunaan alat pelindung diri baik pada saat bekerja ataupun dilingkungan PT. AEI.

Fenomena mengenai kompetensi dapat dilihat berdasarkan level kompetensi pada PT. AEI masih belum adanya kesetaraan, level kompetensi staff lebih banyak dibandingkan level kompetensi lainnya hal ini membuktikan tidak adanya kesetaraan

level kompetensi dari tiap level, dikarenakan untuk mencapai level kompetensi tergantung dari kinerja dan prestasi yang didapatkan dari karyawan (). Maka perlu adanya pelatihan dan pendidikan bagi karyawan sehingga level kompetensi yang di PT. AEI menjadi setara.

Berdasarkan data level kompetensi yang ada, terlihat bahwa ketidaksesuaian keahlian yang dimiliki karyawan pada PT. AEI cukup tinggi hal ini membuktikan bahwa terjadi permasalahan mengenai adanya perbedaan keahlian dengan pekerjaan yang dilakukan akan menurunkan kinerja serta kepuasan kerja pegawai karena dengan pekerjaan yang tidak sesuai keahlian akan menyebabkan ketidaknyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Maka sebaiknya dari karyawan pada PT. AEI lebih memperhatikan antara keahlian dengan pekerjaan yang akan diberikan karyawan.

LANDASAN TEORI

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek. (Alfian & Juhanto, 2023) berpendapat bahwa kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja, artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit. (Darmawan, et al., 2022).

Kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. (Soesanto, et al., 2023) Resiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Sedangkan keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian ditempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengolahan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, seta metode kerja (Arifin, et al., 2023). Resiko keselamatan dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Kompetensi

Kompetensi karyawan adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Cahyono & Mardikaningsih, 2021). Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan karyawan yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan (June & Siagian, 2020). Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. (Sudahlan, 2023)

Menurut Edison, et al dalam (Sivanissa, et al., 2022) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas (Jannati & Suhermin, 2020). Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi role-stress dan konflik kerja / non-kerja. (Lestari, et al., 2023)

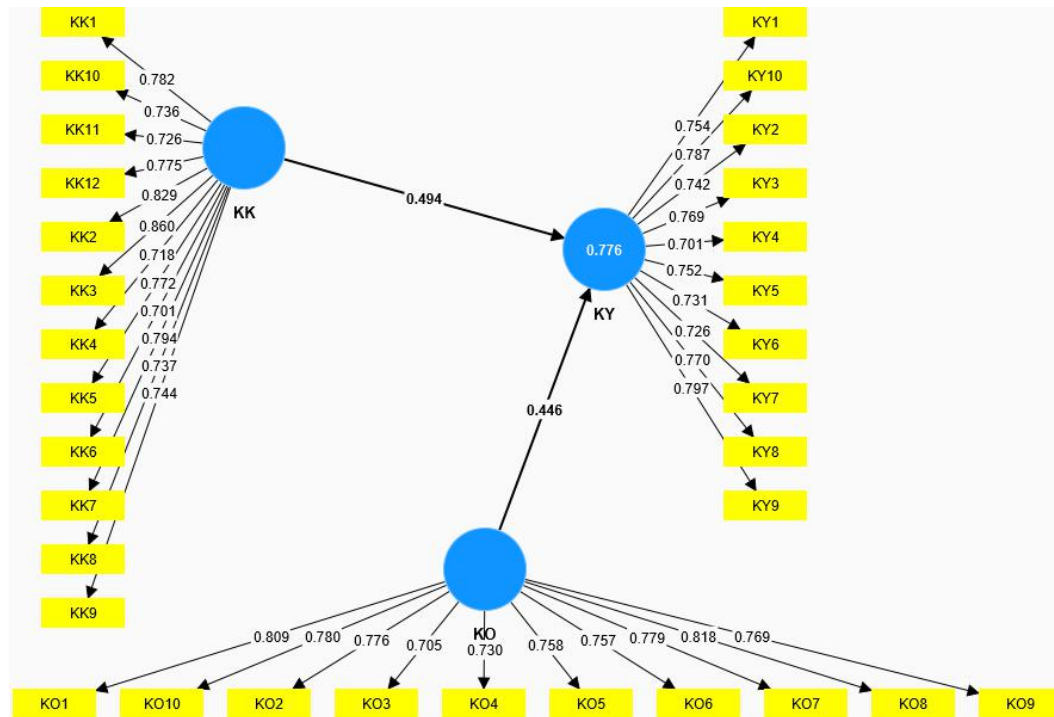
Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja individu dipengaruhi oleh usaha (effort), kemampuan (ability) dan situasi lingkungan. (Susanto & Halim, 2020)

METODE PENELITIAN

Analisis dalam penelitian menggunakan SEM PLS, dimana Structural Equation Modeling (SEM) merupakan pemodelan persamaan struktural dalam bentuk seperangkat metode statistik berdasarkan pengukuran dan model struktural. Menurut (Hair, et al., 2017) SEM menganalisis hubungan antara konstruk atau variabel laten dan indikator serta menguji beberapa variabel dependen secara bersamaan dengan menggunakan beberapa variabel independen. SEM sering disebut juga dengan analisis variabel laten atau kuadrat terkecil parsial. Sementara (Partial Least Square (PLS) merupakan teknik analisis yang ampuh dengan menggunakan pengukuran skala tanpa

membuat asumsi tentang data atau kondisi dan dapat digunakan ketika ukuran sampel kecil (Mulyadi, et al., 2020). Adapun software yang digunakan dalam analisis SEM PLS ini adalah Smart PLS 4.

HASIL PENELITIAN



Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Gambar 1. Cross Loading SEM PLS dengan smart PLS 4

Pengukuran Model (Outer Model)

Tahapan pengujian pertama yang dilakukan adalah dengan mengukur indikator reliability dengan cara melihat outer loading factor yang menggambarkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruknya (Angin & Rismawati, 2021). Hasil pengolahan data dengan smart PLS 4 menunjukkan bahwa pada masing-masing indikator, outerloading factor-nya memiliki nilai > 0.70 dikatakan ideal yang berarti bahwa indikator tersebut valid mengukur konstruknya.

Pengujian selanjutnya menggunakan internal consistency atau construct reliability. Yaitu dengan melihat nilai hasil dari Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, Cronbach's Alpha menilai construct reliability lebih rendah dari pada Composite Reliability (Hidayati, 2020). Batasan nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

yang dianggap ideal yaitu bernilai > 0.7 , serta memuaskan dengan nilai > 0.8 , dengan batasan nilai 0.7 sampai dengan 0.9.

Tabel 1. Uji Construct Reliability dan Uji Convergent Validity

	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KK	0.901	0.914	0.586
KO	0.908	0.912	0.548
KY	0.893	0.896	0.510

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Pengujian selanjutnya setelah internal consistency atau construct reliability yaitu dengan menggunakan convergent validity yang mengukur apakah masing-masing indikator sudah mewakili dan mendasari variabel laten melalui uji Average Variance Extracted (AVE). Apabila nilai minimum dari AVE sebesar 0.5 artinya variabel laten dapat menginterpretasikan setengah masing-masing indikator dan convergent validity-nya dapat diartikan baik (Hair et al, 2017).

Tabel 2. Discriminant validity - Fornier-Larcker criterion

	KK	KO	KY
KK	0.897		
KO	0.756	0.840	
KY	0.831	0.819	0.824

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Pengujian selanjutnya yaitu menggunakan Discriminant validity - Fornier-Larcker criterion. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari nilai korelasinya, sehingga dapat disimpulkan bahwa syarat uji discriminant validity tersebut sudah terpenuhi.

Model Struktural (Inner Model)

Setelah dilakukan pengujian outer model, langkah pertama berikutnya yaitu dengan melakukan pengujian pada inner model (model struktural). Hal ini bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Langkah pertama yang dilakukan adalah dengan pengujian Coefficient of Determination.

Tabel 3. Hasil Uji Coefficient of Determination

	R-square	R-square adjusted
KY	0.776	0.772

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji Coefficient of Determination pada model kinerja karyawan (KY) menunjukkan nilai R-square sebesar 0.776 yang berarti bahwa kontribusi dari

variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 77.6% sedangkan sisanya dari variabel diluar penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Path coefficients - Matrix

	KK	KO	KY
KK			0.494
KO			0.446
KY			

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Langkah kedua dalam model struktural (Inner Model) yaitu dengan melihat nilai Path Coefficient. Nilai ini untuk melihat seberapa besar kekuatan hubungan jalur dalam model struktural dengan batas 0 s.d 1, yang berarti variabel laten eksogen memiliki pengaruh pada model (Hair et.al., 2017). Berdasarkan pengujian Path Coefficient dapat kita lihat bahwa semua jalur memiliki nilai antara 0 s.d 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua jalur mempunyai pengaruh yang positif.

Tabel 5. Path coefficients – T statistic, p value

	T statistic,	p value
KK → KY	6.843	0.000
KO → KY	6.099	0.000

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Langkah ketiga yaitu dengan melakukan uji T statistic (Bootstrapping) dalam model struktural. Menurut Hair et.al., (2017) Pada uji ini tingkat signifikansi dengan nilai T statistic > 1.97928 dan menggunakan signifikansi 5%. Selain dengan T statistic juga dengan nilai p values dengan ketentuan p value < 0.05 tingkat signifikan hubungan jalur 5%, p value < 0.01 tingkat signifikan 1%. Berdasarkan hasil pengujian t-statistic dan p value dapat kita lihat bahwa pada semua jalur hubungan antar variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan serta memenuhi syarat, maka hipotesis Ha1 sampai dengan hipotesis Ha2 diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Goodness of Fit

	Goodness of Fit
NFI	0.602

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Langkah keempat pengujian dari model struktural, memvalidasi secara bersama apakah model pengukuran dan model struktural pada hipotesis sudah sesuai atau fit. Pengujian ini dilakukan dengan Goodness of Fit, dengan nilai interpretasi yaitu kecil dengan nilai 0-0.25, moderat dengan nilai 0.25-0.36, dan besar dengan nilai diatas 0.36.

Berdasarkan hasil pengujian goodness of fit diperoleh nilai sebesar 0.602, artinya model pengukuran dan model struktural pada hipotesis sudah sesuai atau fit dengan nilai yang besar yaitu 0.602

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT AEI, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti kesehatan dan keselamatan kerja serta kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja mereka. Kesehatan dan keselamatan kerja yang terjamin memberikan dasar yang kuat bagi karyawan untuk bekerja secara optimal tanpa terganggu oleh risiko atau kondisi yang tidak aman, sehingga memungkinkan mereka untuk fokus pada tugas-tugas mereka dengan efektif. Selain itu, kompetensi yang dimiliki karyawan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja, karena karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan lebih mampu untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Lebih lanjut, penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja bersama-sama dengan kompetensi karyawan berkontribusi sebesar 77,6% terhadap kinerja karyawan di PT AEI. Hal ini menegaskan bahwa investasi dalam menjaga kesehatan dan keselamatan kerja serta pengembangan kompetensi karyawan tidak hanya berdampak positif secara individual, tetapi juga secara keseluruhan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan memastikan lingkungan kerja yang aman dan mendukung, serta terus mendorong peningkatan kompetensi karyawan, PT AEI dapat lebih baik memanfaatkan potensi sumber daya manusia mereka untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A., & Juhanto, A. (2023). Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) di Area Kerja Produksi Precast di PT. Bosowa Beton Indonesia. *Inhealth: Indonesian Health Journal*, 2(1), 26-36.
- Angin, W. I. P. P., & Rismawati, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(6).
- Arifin, A., AL, M. H., Supriaddin, N., & Nur, M. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 806-821.

- Cahyono, H., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, 1(2), 11-20.
- Darmawan, A., Aprilianingsih, S. D. S., & Suwanto, S. (2022). Pengaruh Semangat, Disiplin, Keselamatan Kesehatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cebong Kayuindo. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(2), 268-278.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., dan Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (Ed. 2). United States of America: SAGE Publications, Inc.
- Hidayati, R. (2020). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 258-270.
- Ibrahim, N. N., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bambang Djaja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(4), 997-1005.
- Jannati, F. I., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(12).
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407-420.
- Kanaf, Y. R., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 886-897.
- Lestari, L. D., Irwanto, T., & Putri, L. G. (2023). The Effect Of Skills And Job Satisfaction On Improving Employee's Performance At Pt. Laras Prima Sakti Of Seluma Regency. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 3(4), 757-764.
- Mulyadi, M., Hartati, S. M., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Agen PT.(Persero) Asuransi: Peran Motivasi Kerja. *Among Makarti*, 13(1).
- Sivanissa, N., Azizah, H., & Khardyla, N. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(3), 114-119.
- Soesanto, E., Rahma, N. H., Cahyani, A. D., & Ramdan, M. (2023). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Keamanan Kinerja Karyawan PT. Indofood. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5).
- Sudahlan, D. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pengawasan Dan Pengendalian Kantor Dinas Tata Ruang Dan Bangunan Kabupaten Tangerang. *JURNAL EKONOMI, BISNIS DAN HUMANIORA*, 3(1).
- Susanto, S., & Halim, I. (2020). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1), 158-170.