

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, SERTA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUCOFINDO (PERSERO) CABANG PALEMBANG

Meilinda Fitriani Ariko¹⁾
Mahasiswa Prodi Ilmu Manajemen PPS-UMP

Abstract

This research aims to find impact of work discipline, competence, occupational health and safety to employees performance on Sucofindo, Co. Ltd Branch Palembang. Design used in this research is associative. Variables used are four variables, those are independent variables which Work Discipline (X_1), Competence (X_2), and Occupational Health and Safety (X_3), and also dependent variables is Employees Performance (Y). Population in this research as much 135 persons. Sampling technique useed probability sampling, sampling method used cluster sampling. Sample used as much as 101 persons. The analytical tool used is multiple linear regression. According to the research result, find: (1) Work discipline, competence, occupational health and safety simultaneously have positive and significant effects to employees performance on on Sucofindo, Co. Ltd Branch Palembang, (2) Work discipline and competence partially have positive and significant effects to employees performance on on Sucofindo, Co. Ltd Branch Palembang, and (3) Occupational health and safety have no significant effects to employees performance on on Sucofindo, Co. Ltd Branch Palembang.

Keyword : *Work Discipline, Competence, Occupational Health and Safety and Performance.*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi (Mathis, 2013). Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Armstrong : 2013).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, kepuasan kerja, sistem rekrutmen, sistem penempatan, motivasi kerja, disiplin kerja, kemampuan (kompetensi), loyalitas, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan pembagian kerja (Mathis : 2013).

PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang bergerak di bidang jasa inspeksi, pengujian dan analisa, layanan sertifikasi, layanan pelatihan dan layanan konsultasi. Bisnis PT. Dalam menjalankan usahanya, PT. Sucofindo

¹⁾ Koresponden Penulis : meilinda.ariko17@gmail.com

(Persero) Cabang Palembang mengalami beberapa kendala,. Pekerjaan belum sesuai target. Beberapa karyawan lebih berorientasi pada kepentingan pribadinya, belum mengindahkan standar operasional prosedur (SOP). Perusahaan memiliki peralatan dan sarana yang lengkap, namun tidak mudah untuk diakses, malahan penggunaannya kadang mengakibatkan kecelakaan kerja akibat perawatannya yang kurang baik.

Kinerja di atas dimungkinkan karena disiplin kerja. Dalam setahun terakhir kehadiran karyawan kurang maksimal. Kualitas dan kuantitas kerja karyawan juga belum memuaskan. Selain itu dalam hal kompetensi, pengetahuan dan ketrampilan karyawan masih kurang. Kebutuhan karyawan berdasarkan beberapa tingkat pendidikan masih kurang. Akibatnya dalam setahun terakhir beberapa kali terjadi kecelakaan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja dilihat dari kondisi lingkungan kerja juga belum sepenuhnya mendukung pekerjaan.

Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67). Menurut Luthans (2012: 69), kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi (Mathis, 2013: 172). Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Armstrong, 2013: 128).

Berdasarkan beberapa pengertian yang diungkapkan oleh beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, dan dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mathis (2013: 208) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :kompensasi, kepuasan kerja, sistem rekrutmen, sistem penempatan, motivasi kerja, disiplin, kemampuan, loyalitas, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan pembagian kerja.

Adapun untuk menilai kinerja, menurut Mangkunegara (2013) dapat digunakan indikator sebagai berikut :

- a. Tujuan. Adalah keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- b. Standar. Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai
- c. Umpan Balik. Merupakan laporan kemajuan baik kuantitas maupun kualitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- d. Alat atau Sarana. Adalah fasilitas yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Disiplin Kerja

Menurut Stoner (2012: 309), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugasnya. Menurut Mathis (2013: 228), disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Menurut Gibson (2010: 60), disiplin kerja adalah proses mempengaruhi karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan yang ada dalam perusahaan atau setiap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan pengertian yang diungkapkan oleh beberapa ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, ketertiban, kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, serta rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Adapun indikator disiplin adalah (Mathis, 2013: 236):

- a. Absensi. Pendataan kehadiran karyawan yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana karyawan mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b. Sikap dan perilaku. Tingkat penyesuaian diri seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atasannya.
- c. Tanggung jawab. Hasil kerja karyawan atas pekerjaan yang diserahkan kepadanya.

3. Kompetensi

Menurut Luthans (2012), kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki karyawan yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Moenir (2014) kompetensi merupakan suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesanggupan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Berdasarkan pengertian yang diungkapkan oleh beberapa ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki karyawan yang berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap perilaku, dan seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung-jawab yang dimiliki seorang karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien dengan hasil yang optimal.

Menurut Luthans (2012) indikator kompetensi adalah :

- a. Motif (*Motives*).
- b. Tantangan (*Traits*)
- c. Konsep Diri (*Self Concept*)

- d. Pengetahuan (*Knowledge*)
- e. Keterampilan (*Skill*)

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Buntarto (2015) keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja. Resiko keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek dan lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik yang terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Menurut Ridley (2014) keselamatan dan kesehatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Menurut Silalahi (2013, p. 235), keselamatan dan kesehatan kerja diartikan sebagai bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja.

Menurut Wiraatmaja (2014) keselamatan dan kesehatan kerja menangkut segenap proses perlindungan karyawan terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segenap proses kegiatan perlindungan karyawan yang ditujukan untuk mencegah kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut Buntarto (2015) indikator keselamatan dan kesehatan kerja antara lain :

- a. Lingkungan kerja
- b. Pengaturan udara
- c. Pengaturan penerangan, yang terdiri dari :
- d. Pemakaian peralatan kerja, yang terdiri dari :.
- e. Kondisi fisik dan mental karyawan.

Hipotesis

1. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Mathis (2013) disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Karyawan yang disiplin akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Disiplin kerja yang tinggi akan berakibat pada kepuasan kerja yang baik, yang, berarti karyawan sudah mampu mencapai kinerjanya dengan baik (Mangkunegara, 2013). Hal ini pernah dibuktikan oleh Suprpto, Lukman, dan Kirbrandoko (2017), yang membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SBU Mineral PT. Sucofindo (Persero). Penelitian juga dilakukan oleh Arifin, Saptu, dan Amiruddin (2015), dengan hasil ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variable motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) cabang Padang.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.

Kompetensi juga mempengaruhi kinerja (Mathis, 2013). Menurut Musanef (2012) kompetensi dapat meningkatkan ketrampilan kerja. Semakin

sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang bisa dilakukan, pengalaman kerja semakin banyak pengetahuan semakin luas, dan semakin profesional dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. Revita (2015) membuktikan hal tersebut pada kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Balikpapan. Arifin, Sapta, dan Amiruddin (2015) juga melakukan kajian sama dengan hasil ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variable motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) cabang Padang.

3. Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja
Mathis (2013) menyebut pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja. Menurut Ridley (2014), keselamatan dan kesehatan kerja dapat membuat karyawan merasa aman dan menjadi bersemangat untuk bekerja, jika karyawan sudah merasa keselamatannya terjamin, maka diharapkan akan termotivasi untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya. Upaya membuktikan keterkaitan tersebut telah dilakukan oleh Gerry, Soebijanto, dan Adi (2009).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikembangkan dengan disain asosiatif (Sugiyono, 2013). Data yang diperlukan adalah data primer berupa jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan. Adapun variabel dan pengukurannya adalah :

1. Kinerja Karyawan (Y). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang, dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran kinerja digunakan tujuan, standar, umpan balik, dan alat atau sarana.
2. Disiplin kerja karyawan (X_1). Kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang dan norma-norma sosial yang berlaku. Pengukuran disiplin kerja digunakan absensi, sikap dan perilaku, dan tanggung jawab.
3. Kompetensi Karyawan (X_2). Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang, berupa pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Pengukuran kompetensi digunakan motivasi, tantangan, konsep diri, dan ketrampilan.
4. Keselamatan dan kesehatan kerja (X_3). Kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. Resiko keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek-aspek dan lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Pengukuran keselamatan dan kesehatan kerja digunakan lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, peralatan kerja, dan kondisi fisik dan mental.

Sampel penelitian adalah 101 orang karyawan yang diambil secara *cluster* (Umar, 2012). Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Profil Responden

Responden terdiri dari 68,3% laki-laki dan 31,7% perempuan. Sebagian besar responden (53,5) berusia 26 – 35 tahun, dengan dominasi tingkat pendidikan (57,4%) adalah S1. Masa kerja responden berturut-turut adalah sebanyak 36,5% adalah 10 – 20 tahun, 24,8% adalah < 10 tahun, 16,8% adalah 21 – 30 tahun, dan 21,8% adalah > 40 tahun.

b. Distribusi Jawaban Responden.

Terhadap kinerja karyawan, umumnya karyawan mengakui bahwa, kinerja mereka telah sesuai dengan tujuan, standar, memberikan umpan balik, dan dilengkapi alat dan sarana. Namun terdapat karyawan yang menyatakan bahwa peralatan yang digunakan belum lengkap dan tidak mudah diakses.

Terhadap disiplin karyawan, umumnya karyawan juga mengakui bahwa, kehadiran, perilaku dan tanggung jawab mereka sudah baik. Meskipun demikian banyak diantaranya yang suka keluar tanpa ijin, jawaban netral juga > 25% pada ketaatan karyawan terhadap peraturan.

Terhadap kompetensi karyawan, umumnya karyawan juga telah ermotivasi serta memiliki pengetahuan dan ketrampilan. Meskipun demikian jawaban netral ckup tinggi pada kemampuan karyawan merespon informasi dan permasalahan.

Terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, umumnya karyawan mengakui bahwa lingkungan kerja sudah baik. Meskipun demikian peralatan diakui belum lengkap dan belum semua karyawan memiliki kondisi fisik dan mental belum memadai

c. Analisis Regresi

Hasil pengolahan regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,250	6,099	
	Disiplin (X1)	,230	,092	,241
	Kompetensi (X2)	,238	,105	,217
	K3 (X3)	,099	,124	,077

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: SPSS for Windows Version 21.00

Berdasarkan Tabel di atas dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 4,250 + 0,230.X_1 + 0,238.X_2 + 0,099.X_3$$

Nilai konstanta sebesar 4,250; berarti bahwa apabila tidak ada disiplin kerja, kompetensi, keselamatan dan kesehatan kerja, maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,250. Nilai disiplin kerja, kompetensi, dan keselamatan dan kesehatan kerja adalah positif. Dapat diartikan perbaikan ketiga variabel tersebut akan meningkatkan kinerja. Demikian sebaliknya.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinan (*R-Square*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,351 ^a	,123	,096	4,089732	1,455

a. Predictors: (Constant), K3 (X3), Kompetensi (X2), Disiplin (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: SPSS for Windows Version 21.00

Nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,096 (9,6%), artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, kompetensi serta dan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,096 (9,6%); sedangkan selebihnya sebesar 0,904 (90,4%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk ke dalam penelitian ini,

Selanjutnya dilakukan pengujian secara bersama-sama dengan hasil sebagai berikut :Hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS for Windows Version 21.00*, diperoleh nilai F-hitung, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis F (Anova)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228,514	3	76,171	4,554	,005 ^a
	Residual	1622,413	97	16,726		
	Total	1850,926	100			

a. Predictors: (Constant), K3 (X3), Kompetensi (X2), Disiplin (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tampak signifikansi $F 0,028 < \alpha (0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja, kompetensi, serta keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang.

Adapun hasil pengujian secara parsial adalh sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,250	6,099		,697	,488
	Disiplin (X1)	,230	,092	,241	2,485	,015
	Kompetensi (X2)	,238	,105	,217	2,257	,026
	K3 (X3)	,099	,124	,077	,797	,427

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber:SPSS for Windows Version 21.00

Berdasarkan tabel di atas, disiplin kerja memiliki Sig t (0,015) < α (0,05) maka Ho ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kompetensi memiliki Sig t (0,026) < α (0,05) maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan adapun kesehatan dan keselamatan memiliki Sig t (0,427) $\geq \alpha$ (0,05) maka Ho diterima, artinya bahwa Ada pengaruh yang tidak signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Veithzal (2012), bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan yang disiplin akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, sehingga karyawan akan dengan sukarela melaksanakan pekerjaan, dengan kerelaan yang tinggi didalam melaksanakan pekerjaan, akan mempermudah bagi karyawan di dalam mencapai kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin, dkk (2015), yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Padang.

Dilihat dari hasil jawaban responden, memang belum semua responden mengakui pernyataan yang diajukan, baik masalah kehadiran, sikap dan perilaku, serta tanggung jawab. Oleh karena itu manajemen perlu melakukan sosialisasi dan penegasan ulang terhadap aturan yang diharapkan perusahaan

b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dapat meningkatkan ketrampilan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Semakin banyak macam pekerjaan yang bisa dilakukan, pengalaman kerja semakin banyak pengetahuan semakin luas, dan semakin professional dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meri (2015), yang mendapatkan hasil bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Balikpapan.

Rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, dapat dilihat dari hasil jawaban responden terhadap item-item pertanyaan. Masih terdapat responden yang menjawab netral, bahkan tidak menyetujui pernyataan-pernyataan yang diajukan. Dalam hubungannya dengan motivasi, perusahaan perlu membudayakan pendelegasian wewenang dan mendukungnya dengan program-program pelatihan agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja. Dalam hal tantangan, manajemen perlu memberikan *support* kepada karyawan-karyawannya untuk dapat mengakses lingkungan eksternalnya, sehingga lebih siap menghadapi tantangan. Terhadap konsep diri, manajemen perlu memahami kecerdasan karyawan-karyawannya, dan menempatkan karyawan tersebut sesuai dengan kecerdasannya masing-masing. Terkait dengan pengetahuan, manajemen perlu membekali karyawan dengan mengikutsertakan dalam kegiatan diklat yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya, sekaligus mengadakan atau mengikutsertakan karyawan dalam kegiatan-kegiatan lain, seperti seminar, lokakarya, atau kegiatan yang lainnya, sehingga diharapkan karyawan memiliki kompetensi dan wawasan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Akhirnya, dalam hal ketrampilan, manajemen perlu mengadakan atau mengikutsertakan karyawan dalam kegiatan diklat, seminar, yang pada akhirnya diharapkan karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Berbagai langkah di atas akan meningkatkan kompetensi karyawan sehingga meningkatkan kinerjanya.

c. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini penelitian ini sebenarnya tidak sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Silalahi (2013), program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu cara untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Karyawan akan bekerja sebaik mungkin apabila mereka merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada resiko yang dapat mengancam keselamatan jiwanya. Sebaliknya, apabila program keselamatan dan kesehatan kerja tidak dijalankan secara intensif dan optimal, maka dapat menurunkan kinerja karyawan, yaitu penurunan semangat kerja karyawan, akibatnya mereka merasa takut mengambil resiko, sehingga kinerja karyawan sulit tercapai.

Penelitian ini sebenarnya tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudi, dkk (2016) dan Gerry, dkk (2009). Kedua penelitian tersebut sudah menggambarkan program tentang pelatihan pengenalan "*safety induction*" tentang keselamatan dan kesehatan kerja, Penggunaan APD (Alat Pelindung Diri), evaluasi tanggap darurat, pelatihan penggunaan APAR (Alat Pemadam Api Ringan), pelatihan identifikasi bahaya dan resiko

yang ada di tempat berbahaya, hal ini sangat erat kaitannya dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang memiliki kesesuaian bagi karyawan jika berkerja di lingkungan kerja yang berbahaya tinggi. Sedangkan penelitian ini belum memiliki arah jika berkerja di lingkungan kerja bahaya yang tinggi, hal ini terlihat dari beberapa item pertanyaan kuesioner yang diajukan.

Sebagian karyawan memang menilai bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak begitu penting. Hal ini dikarenakan aktivitas perusahaan tidak banyak berhubungan dengan mesin, peralatan, penanganan material, dan lain-lain. Bahkan untuk penyimpanan barang yang berbahaya biasanya sudah disediakan oleh pihak perusahaan (pelanggan), serta penanganan limbah hasil pengujian akan ditangani juga oleh pihak perusahaan (pelanggan).

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Simpulan

Ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja, kompetensi, dan keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. Secara parsial pengaruh disiplin kerja dan kompetensi adalah positif dan signifikan, akan tetapi keselamatan dan kesehatan kerja terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang.

2. Rekomendasi

Dalam hal disiplin perlu dilakukan sosialisasi dan penegasan disiplin. Dalam hal kompetensi manajemen perlu mengikut sertakan karyawan dalam berbagai pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong. M. 2013. *Performance Management*. Clays, Ltd. St. Ives Ple, England.
- Arifin, D, Raharja, & Amiruddin, S. 2015. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan terhadap kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Padang, *Jurnal Manajemen IKM*, 10(2) : 84-98, Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas Padang, e-mail: arrifin@sucofindo.co.id
- Buntarto. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Industri*. Cetakan 1. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Gerry, S, Soebijanto, & Adi, H. 2009. Kinerja Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Wilayah Gorontalo., *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan* 12(3) : 130 – 139, Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Manado.

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M. Donnelly. 2010. *Organisasi (Perilaku, Struktur, dan Proses)*. Jakarta : Binarupa Aksara
- Luthans, Fred. 2012. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Company. (Edisi Bahasa Indonesia). Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, H. J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Buku 2, Edisi Kesembilan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Moenir. 2014. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Karyawan*. Jakarta : CV.Haji Masagung.
- Musanef. 2012. *Manajemen Kekaryawanan di Indonpesia*. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Priyatno, D. 2010. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis dan Uji Statistik*. Jakarta, Indonesia: Gramedia Pustaka Utama.
- Revita, Meri. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Keselamatan & Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Balikpapan, Balikpapan, e *Jurnal Katalogis*, ISSN: 2302-2019 3(9) : 159-170, Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Balikpapan.
- Ridley, John. 2014. *Kesehatan dan Keselamatan dan kesehatan kerja*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Silalahi B. 2013. *Manajemen Kesehatan dan Keselamatan dan kesehatan kerja.*, Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelimabelas. Bandung: Penerbit: CV. Alfabeta.
- Suprpto, Lukman M, & Kirbrandoko. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Keselamatan & Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan SBU Mineral PT. Sucofindo (Persero). *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, E-ISSN: 2460-7819, P-ISSN: 2528-5149, 3(2) : Departemen Agribisnis, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, e-mail: prpto_jypa@yahoo.com.sg

Stoner, James A.F. 2012. *Management*. Jilid I (Edisi 6). Jakarta: Penerbit: Prehalindo.

Umar, Husein. 2012. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama.

Wiratmaja, I Gede. 2014. *Kesehatan dan Keselamatan dan kesehatan kerja*. Cetakan Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu.