

## KONTRIBUSI PERSEPSI LINGKUNGAN, KOMPETENSI KERJA, DAN K3 TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Sugeng Pramudibyo<sup>1</sup>, Bella Cornelia Tjiptady<sup>2</sup>, & Yayi Febdia Pradani<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Negeri Gorontalo

<sup>2,3</sup> Universitas Islam Raden Rahmat Malang, Indonesia

E-mail: sugeng@ung.ac.id

**Abstrak:** Angka kecelakaan kerja yang tinggi di Indonesia banyak menyebabkan kerugian secara ekonomi baik bagi pegawai maupun bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini antara lain mengetahui pengaruh penerapan K3 dengan kinerja, pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja, pengaruh kompetensi terhadap kinerja, dan pengaruh penerapan K3, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai alumni SMK di bengkel AHASS Kota Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mekanik bengkel AHASS di kota Malang. Pengambilan sampel dilakukan secara *proportional random sampling* dan diperoleh sebanyak 118 orang. Rancangan penelitian menggunakan rancangan kuantitatif korelasional. Hasil penelitian menunjukkan adanya kontribusi dan signifikan antara K3, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai alumni SMK di bengkel AHASS Kota Malang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai kontribusi sebesar 63,4 %. Secara parsial penerapan K3 berkontribusi sebesar 30,22%, persepsi lingkungan kerja sebesar 15,12%, dan kompetensi sebesar 17,8%. Jadi kesimpulan dari penelitian ini adalah K3, lingkungan kerja, dan kompetensi masing-masing mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai alumni SMK. Ketiganya secara serempak mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap kinerja. Sehingga diharapkan pihak bengkel AHASS dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi para pegawai, selain itu juga mekanik diharapkan selalu meningkatkan penerapan K3 dalam bekerja.

**Kata Kunci:** Persepsi Lingkungan, Kompetensi Kerja, K3, dan Kinerja Pegawai

**Abstract:** The high number of work accidents that occur in Indonesia causes many economic losses for both employees and companies. The aims of this study included knowing the effect of OSH implementation on performance, the influence of the work environment on performance, the influence of competence on performance, and the effect of OSH implementation, work environment, and competence on the performance of SMK alumni employees in the AHASS workshop in Malang City. The population in this study were all AHASS workshop mechanics in the city of Malang. Sampling was carried out by *proportional random sampling* and obtained as many as 118 people. The research design uses a *correlational quantitative design*. The results showed that there was a significant contribution between K3, work environment, and competency on the performance of SMK alumni employees in the AHASS workshop in Malang City. This is indicated by the contribution value of 63.4%. Partially, the application of OSH contributed 30.22%, perceptions of the work environment contributed 15.12%, and competence contributed 17.8%. So the conclusion from this study is that OSH, work environment, and competence each have an influence on the performance of SMK alumni employees. All three simultaneously have a significant contribution to performance. So it is hoped that the AHASS workshop can create a comfortable and safe work environment for employees, besides that mechanics are also expected to always improve the application of K3 at work.

**Keywords:** K3 Application, Perception of Work Environment, and Competence, Performance

### PENDAHULUAN

Pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 paragraf 5 Pasal 87 Butir (1) tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Peraturan ini diperkuat oleh Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 Bagian Keenam tentang Kesehatan Kerja dan PP Nomor 50 tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Oleh karenanya, dari ketiga peraturan di atas dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan, industri, maupun tempat kerja lain wajib menunjang keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) para pekerjanya.

Kondisi riil yang terjadi di lapangan saat ini adalah masih banyaknya perusahaan yang belum menerapkan program K3 ini (Ali et al., 2021). Berdasarkan hasil observasi awal sekitar 85%

perusahaan di Malang tidak menerapkan K3. Hal ini menyebabkan jumlah kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia secara umum masih cukup tinggi. Oleh karena itu, upaya untuk mensosialisasikan dan menerapkan K3 di perusahaan-perusahaan terus dijalankan. Pada tahun 2015, diharapkan Indonesia sudah mampu berbudaya K3.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja (Ahmet et al, 2018). Menurut Mohandes, & Zhang (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun di lingkungan kerja tidak dilaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai Nahangi et al., (2019).

Selain dari keterlaksanaan K3 dan lingkungan kerja, satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Wibowo (2007:324) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hal ini sesuai dengan teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menjelaskan mengenai kebutuhan aktualisasi diri (Rivai, 2009). Aktualisasi diri ini merupakan kompetensi yang dimiliki oleh seorang manusia. Apabila kompetensinya baik, maka kinerja pun akan meningkat.

Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Tjiptady et al., (2020) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Kompetensi individu sejalan dengan kompetensi organisasi maka tujuan organisasi secara efektif dapat dicapai. Pada dasarnya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Lafata et al., (2021) juga memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

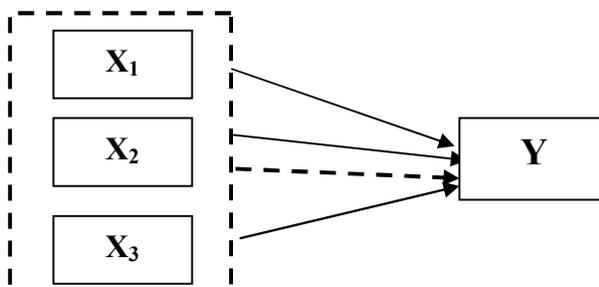
Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi atas tugas yang diberikan kepada pegawai, karena kemajuan perusahaan ditentukan oleh kinerja semua pegawainya (Marwansyah, 2012). Kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia. Winanti (2011) dalam penelitiannya mengungkapkan kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan pegawai. Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Tjiptady et al., (2022) SMK sebagai lembaga pendidikan memiliki tujuan yaitu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidang tertentu. Hal tersebut dilakukan agar para lulusannya dapat memasuki dunia kerja dan menjadi tenaga kerja yang kompeten di bidangnya. Namun, pada kenyataannya kompetensi yang dimiliki para lulusan seringkali tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang tersedia. Hal tersebut mengakibatkan banyaknya lulusan yang masih mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan.

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam memperbaiki dan membangun negara karena dapat merubah perilaku individu menjadi terarah dan lebih baik melalui proses pembelajaran. Pendidikan mempunyai peran yang sangat besar dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengolah sumber daya alam yang ada guna mempertahankan kelangsungan hidup serta meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 17 Tahun 2010 tentang pengolahan dan penyelenggaraan Pendidikan Pasal 76 menyatakan bahwa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu lembaga pendidikan yang bertujuan untuk menyiapkan lulusan siap kerja. Tenaga kerja yang dihasilkan diharapkan memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian di bidangnya turut andil dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Hal ini menjelaskan bahwa SMK juga berperan dalam mewujudkan pembangunan nasional dengan menyiapkan tenaga kerja dengan keterampilan dan keahlian tertentu. Untuk menghadapi persaingan yang tinggi, lulusan SMK harus mampu bersaing dengan berbagai lulusan dan institusi lain.

## METODE

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian *crosssectional ex-post facto* yang bersifat kuantitatif. Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu menggambarkan tentang K3, kompetensi dan kinerja pegawai lulusan SMK di bengkel AHASS Kota Malang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel penerapan K3 ( $X_1$ ), persepsi lingkungan kerja ( $X_2$ ), kompetensi pegawai ( $X_3$ ), terhadap variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ). Secara sistematis, rancangan penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Rancangan Penelitian Pengaruh Antara Variabel Bebas  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap Variabel Terikat  $Y$

Populasi dalam penelitian ini adalah semua mekanik bengkel ahas di Kota Malang. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah yang berjumlah 167 orang yang terdiri dari 25 bengkel. Teknik pengambilan sampel penelitian yang akan digunakan yaitu *Proporsional Random Sampling*. Jumlah anggota sampel total ditentukan melalui Rumus Taro Yamane dan Slovin, hal ini mengacu pada pendapat Riduan dan Engkos (2011: 49) bahwa “ teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane dan Slovin apabila populasi sudah diketahui”. Adapun rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{nd^2 + 1}$$

Dimana :

$n$  = Jumlah anggota sampel

$N$  = Jumlah populasi

$d^2$  = batas toleransi kesalahan

batas toleransi kesalahan yang ditetapkan adalah 5 %, maka :

$$n = \frac{N}{nd^2 + 1} = \frac{167}{167 \cdot (0,05)^2 + 1} = \frac{167}{1.41} = 117,81 \approx 118 \text{ orang}$$

Dengan menggunakan rumus Slovin tersebut, maka dapat diperoleh jumlah sampel sebanyak 118 pegawai. Sementara itu, untuk mempermudah penyebaran angket, maka ditentukan jumlah masing-masing sampel menurut sekolah dengan menggunakan rumus alokasi porposional (Riduwan, 2007:66) yaitu:

$$n_i = N_i \cdot n / N$$

Keterangan:

$n_i$  : jumlah sampel perbengkel

$n$  : jumlah sampel seluruhnya

$N_i$  : jumlah populasi perbengkel

$N$  : jumlah populasi seluruhnya

Teknik uji validitas dengan *korelasi pearson*, yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor total item. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Berdasarkan data yang diperoleh dari 30 responden dalam penelitian ini: (1) hasil uji validitas K3 yang diperoleh dalam penelitian ini 15 soal dinyatakan valid dan 1 soal dinyatakan tidak valid, dengan taraf signifikansi *alpha* 5%. (2) hasil uji validitas persepsi lingkungan kerja dari 29 soal, ada 25 soal yang dinyatakan valid dan 4 soal

dinyatakan tidak valid dengan taraf signifikansi 5%. (3) Hasil uji kinerja pegawai dari 16 soal, semuanya dinyatakan valid dengan taraf signifikansi 5%.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Butir Soal		Ket
	Valid	Tidak Valid	
Penerapan K3	1,2,3,4,6,7,8,9,10,11 12,13,14,15,16	5	Signifikasi 0,05
Persepsi Lingkungan Kerja	1,2,4,5,6,8,9,10,11 ,13,14,15,16,17,18,19 20,21,22,23,24,25,27 28,29	3,7,12,26	Signifikasi 0,05
Kinerja	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 12,13,14,15,16		Signifikasi 0,05

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa keempat instrumen dikatakan reliabel karena masing-masing memiliki koefisien *Alpha Cronbach* diatas 0,6. Hasil uji reliabilitas ketiga instrumen dipaparkan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Penerapan K3	0,876	Reliabel
Persepsi lingkungan kerja	0,958	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,898	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada keempat instrumen, maka dapat disimpulkan bahwa keempat instrumen tersebut telah memenuhi syarat untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

## HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini dilakukan di bengkel AHASS Kota Malang, dengan subjek penelitian mekanik bengkel lulusan SMK. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Deskripsi data pada penelitian ini dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu: (1) data keterlaksanaan K3; (2) data lingkungan kerja; (3) data kompetensi; dan (4) data kinerja pegawai.

### Hasil

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 1,350, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan penerapan K3 (satu satuan), diprediksi tingkat kinerja pegawai naik sebesar 1,350 satuan. Dengan demikian  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penerapan K3 dengan kinerja mekanik bengkel AHASS di Kota Malang. Penerapan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian yang dilakukan Hasanah (2014) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,725. Penelitian lain oleh Malik (2013) menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,574, yang berarti K3 berpengaruh sebesar 57,4 % terhadap kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah penerapan K3. Selain itu hasil penelitian Rahman (2013) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja

berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian empiris variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.461 dengan nilai  $t$  hitung 3.477 serta nilai signifikansi 0.001. Hasil analisis yang menunjukkan koefisien regresi yang bernilai positif mengandung arti bahwa setiap kenaikan pada hasil K3 maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja. Dengan tingginya penerapan K3, pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Karena dengan penerapan K3, pegawai merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Jadi, hal ini sesuai dengan uji hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan K3 dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis besarnya pengaruh diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,244 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Dengan demikian  $H_0$  diterima, artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi lingkungan kerja dengan kinerja mekanik bengkel AHASS di Kota Malang. Hasil analisis tersebut diperkuat dengan penelitian oleh Berdasarkan penelitian Kusuma (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,298. Ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, Gardjito (2014) juga menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil analisisnya sebesar 0,812. Sofyan (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,717.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai atau pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga produk yang dihasilkan kurang efektif dan hal ini berarti produktivitas pegawai semakin menurun. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain: pengaturan penerangan, tingkat kerja, namun penerangan di sini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik pegawai. Jika dari kesemuanya itu dapat terpenuhi dan terjamin maka tidak ada lagi rasa was-was ataupun khawatir akan keselamatan diri dan barang milik pegawai tersebut.

Suatu lingkungan perusahaan yang kurang steril dan kurang menjaga kebersihan lingkungannya akan menimbulkan sarang penyakit yang menimpa salah satu pegawai perusahaan tersebut, secara otomatis kualitas kinerja pegawai berkurang. Jika hal demikian terus terjadi tanpa ada solusi maka produk yang dihasilkan menjadi semakin berkurang, ini berarti perusahaan akan mengalami kerugian. Oleh karena itu setiap pegawai dituntut untuk memiliki kapabilitas yang tinggi guna mencapai suatu tingkat produktivitas yang maksimal. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang maksimal, perusahaan harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta situasi dan kondisi yang memungkinkan mereka bekerja secara optimal.

Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap setiap perusahaan tentu akan berbeda-beda tetapi perusahaan yang dapat berkembang dengan baik, pada umumnya adalah perusahaan yang selalu melakukan inovasi. Dapat diasumsikan bahwa apabila lingkungan tempat kerja pada suatu perusahaan terasa nyaman dan menyenangkan maka akan menimbulkan kinerja pegawai yang tinggi, namun jika kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,550 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian  $H_0$  diterima, artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai alumni SMK dibengkel AHASS Kota Malang. Menurut Sugiyanto (2007) Kompetensi memiliki makna sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu tugas dengan baik. Pendapat tersebut diperkuat dengan definisi Spenser dan Spenser 1993 seperti dikutip oleh Sugiyanto bahwa kompetensi adalah sifat dasar seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif dan sangat berhasil Syaiful F. Prihadi (dalam Sugiyanto; 2007-61-64) pada intinya para pakar konferensi tersebut mendeskripsikan kompetensi terdiri dari pengetahuan (knowledge) keterampilan (skill) dan sikap (atitude). Sejalan dengan definisi-definisi tersebut, kompetensi ternyata merupakan faktor penting dan penentu keberhasilan pencapaian tujuan

suatu usaha. Menurut Morad Baso (dalam Sugiyanto; 2007:65) Hal ini sesuai dengan hasil analisis yang menunjukkan bahwa pengaruh antara kompetensi dengan kinerja bersifat positif, artinya jika kompetensi meningkat maka kinerja juga meningkat.

Pada dasarnya kompetensi dapat diartikan sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seseorang. Jadi, kompetensi merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang pegawai. Pada prinsipnya, kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang tepat bagi seseorang. Apabila kompetensi atas diri seorang pegawai telah diketahui maka perusahaan pun mampu membantu untuk mengembangkan pribadi melalui training atau pelatihan tertentu. Selain itu, kompetensi yang dimiliki seorang pegawai mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja optimal untuk perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil analisis yang menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dengan kinerja bersifat positif, artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda yang dilakukan, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,796 yang termasuk dalam kategori pengaruh yang kuat. Nilai F yang diperoleh sebesar 65,930 dengan probabilitas 0,000 menyatakan bahwa  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penerapan K3, persepsi lingkungan kerja, dan kompetensi secara serentak dengan kinerja pegawai alumni SMK di bengkel AHASS Kota Malang. Hasil analisis regresi ganda yang dilakukan juga menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas berpengaruh secara linier dan signifikan terhadap variabel terikat. Ini artinya semakin baik penerapan K3, persepsi lingkungan kerja, dan kompetensi, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Dari hasil perhitungan, diketahui bahwa penerapan K3 memiliki sumbangan relatif (SR) paling besar yaitu 30,22% dibandingkan dengan persepsi lingkungan kerja yakni 15,12 % dan kompetensi sebesar 17,8%. Sementara itu, ketiga variabel bebas tersebut memiliki kontribusi sebesar 63,4% terhadap variabel terikat. Hal ini dibuktikan dari nilai sumbangan efektif (SE) sebesar 63,4%. Sedangkan sisanya yaitu 36,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain di luar penelitian, diantaranya: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengalaman kerja faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa hasil penerapan K3 memberikan kontribusi yang paling besar dibandingkan variabel lingkungan kerja dan kompetensi. Hal ini diduga penerapan K3 merupakan salah satu faktor penting yang dapat menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Perpitasari (2011) yang menyatakan bahwa K3 mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tanpa adanya penerapan K3 pegawai tidak akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya akan menurun dan perusahaan akan banyak mengalami kerugian yang diakibatkan oleh kecelakaan dan kerja. Dengan demikian, penerapan K3 sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan di bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi pegawai alumni SMK di bengkel AHASS di Kota Malang secara umum dikategorikan sangat baik. Sedangkan penerapan K3, persepsi lingkungan kerja, dan kinerja secara umum berada pada kategori baik. Penerapan K3, lingkungan kerja, dan kompetensi secara serentak memiliki kontribusi sebesar 63,4% terhadap kinerja pegawai alumni SMK di bengkel AHASS kota Malang. K3 memiliki kontribusi yang paling kuat dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 30,22%, dibandingkan dengan kedua variabel bebas lainnya, yakni lingkungan kerja dan kompetensi. Penerapan K3 memiliki kontribusi yang positif sebesar 30,22% terhadap kinerja pegawai di bengkel AHASS. Ini berarti semakin tinggi hasil K3 yang dimiliki, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang positif sebesar 15,12% terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin bagus lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kompetensi pegawai memiliki kontribusi yang positif sebesar 17,8% terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin tinggi kompetensi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada pihak yang berperan penting dalam pelaksanaan penelitian yaitu seluruh pihak sejawat Universitas Negeri Gorontalo dan Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ahmed, I., Usman, A., Nazir, M.S., Shaukat, M.Z. (2018). Safety practices in informal industrial segment of Pakistan. *Saf. Sci.* 110, 83–91. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.07.017>
- Ali, F. H., Liaqat, F., Azhar, S., & Ali, M. (2021). *Exploring the quantity and quality of occupational health and safety disclosure among listed manufacturing companies: Evidence from Pakistan, a lower-middle income country.* *Safety Science*, 143, 105431. doi:10.1016/j.ssci.2021.105431
- Gardjito, a. H. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,13 (1):1-8.
- Hasanah, I. (2014). *Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Manunggal jaya di Boyolali.* Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Kusuma, A. A. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Muria Semarang.* Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Lafata, C. M., Giallanza, A., Micale, R., & La Scalia, G. (2021). *Ranking of occupational health and safety risks by a multi-criteria perspective: Inclusion of human factors and application of VIKOR.* *Safety Science*, 138, 105234. doi:10.1016/j.ssci.2021.105234
- Malik, J. A. (2013). *Pengaruh Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai Proyek Konstruksi pada PT. Pembangunan Perumahan (persero) Tbk. di Makassar.* Makassar: UNHAS.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua.* Bandung: CV. Alfabeta
- Mohandes, S. R., & Zhang, X. (2021). *Developing a Holistic Occupational Health and Safety risk assessment model: An application to a case of sustainable construction project.* *Journal of Cleaner Production*, 291, 125934. doi:10.1016/j.jclepro.2021.125934
- Nahangi, M., Chen, Y., McCabe, B. (2019). Safety-based efficiency evaluation of construction sites using data envelopment analysis (DEA). *Saf. Sci.* 113, 382e388. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.12.005>.
- Perpitasari, D. (2011). *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Bagian Produksi PT. Bentoel.* Skripsi tidak diterbitkan: Universitas Negeri Malang.
- Rahman, R. (2013). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang.* Universitas Sriwijaya
- Rivai, V. (2009). *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Umtuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA, *Jurnal Malikussaleh Industrial Engineering, Vol.2 No.1* 18-23.
- Sugiyanto. (2007). *Model-Model Pembelajaran Inovatif.* Modul PLPG.Surakarta: Panitia Serifikasi Rayon 13 Surakarta
- Tjiptady, B. C. Yoto. & Marsono (2020). Entrepreneurship development design based on teaching factory to improve the vocational education quality in singapore and indonesia. In *2020 4th International Conference on Vocational Education and Training (ICOVET)* (pp. 130-134). IEEE.
- Tjiptady, B. C., Yoto, & Marsono. (2022). Life-based learning innovation through Android e-module to support long distance learning in 21st century. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 2489, No. 1, p. 030009). AIP Publishing LLC.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga.* Jakarta : Rajawali Pers