

Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Safety Behavior Sebagai Intervening pada Kegiatan Penambangan Batu Kapur Milik Pt. Semen Tonasa

Hariyono Gunawan¹, Idayanti Nursyamsi², Nurdjanah Hamid³

^{1,2,3} Magister Sains Manajemen, Universitas Hasanuddin Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada kegiatan pertambangan batu kapur milik PT. Semen Tonasa dengan safety behavior sebagai intervening. Metode penelitian Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan metode untuk mengkaji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variable penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner, wawancara, obeservasi atau analisa dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian. Metode pengambilan sampel dilakukan secara parsial berdasarkan rumus slovin yang meliputi seluruh tahapan kegiatan penambangan batu kapur yang terdiri dari mine development, drilling, blasting, mining service, loading dan hauling. Metode analisis dilakukan menggunakan bantuan software smartpls meliputi pengujian outer model uji validitas dan reabilitas serta pengujian inner model yang terdiri dari analisis variant (R2) atau Uji Determinasi, path coefisien dan uji hipotesis.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempengaruhi secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hubungan kinerja secara tidak langsung melalui safety behavior berpengaruh positif tidak signifikan. Berdasarkan nilai r-square pada menunjukkan bahwa Kompetensi mampu menjelaskan variabilitas kontrak kinerja sebesar 62,27%, dan sisanya 37,3 diterangkan oleh kontrak lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan kompetensi mampu menjelaskan variabilitas kontrak safety behavior sebesar 67,5%, dan sisanya sebesar 32,5% diterangkan oleh kontrak lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kompetensi, Safety Behavior, Kinerja.*

Copyright (c) 2022 Hariyono Gunawan

✉ Corresponding author :
Email Address : hariyono.gunawan

PENDAHULUAN

Dalam Kebutuhan semen di Indonesia khususnya di kawasan Timur Indonesia setiap tahunnya meningkat sesuai dengan laju pertumbuhan pembangunan dan dengan demikian produsen semen senantiasa dituntut untuk meningkatkan kapasitasnya untuk kebutuhan konsumen semen. PT. Semen Tonasa dalam mengemban visi dan misinya sebagai produsen semen terkemuka di Asia. Hal ini merupakan tantangan bagi PT. Semen Tonasa untuk dapat memproduksi semen dengan harga dan mutu yang bersaing serta kelancaran dan ketepatan waktu dalam penyerahan barang ke konsumen.

Dalam upaya memastikan keselamatan kerja PT. Semen Tonasa telah melaksanakan sistem manajemen keselamatan sesuai dengan persyaratan perundang-undangan yang berlaku seperti Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3:1996) untuk bidang industri dan SMKP minerba untuk kegiatan pertambangan, serta OHSAS 18001:2007 (Occupational Health & Safety Assessment Series). Penyusunan sistem manajemen tersebut merupakan sebuah bukti komitmen manajemen dalam menjaga keselamatan kerja.

Dalam penyusunan pengelolaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan menyediakan pelatihan terkait kebutuhan tersebut. Erni Yuningsih dan Ardianti menjelaskan kompetensi merupakan bentuk kecakapan, kemampuan dan wewenang (Satori, 2007), sedangkan menurut Spancer (2007), kompetensi adalah sifat yang menjadi dasar seseorang berhubungan melalui efektivitas kinerja pribadi juga kegiatannya atau sifat mendasar seseorang yang memiliki hubungan sebab akibat melalui pertanda dijadikan acuan, efektif atau kinerja prima juga perior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Dalam upaya mencapai kinerja di dalam sebuah perusahaan tentu harus memperhatikan budaya keselamatan di dalam perusahaan itu sendiri. Budaya yang berorientasi kepada keselamatan didasari pada kebutuhan seseorang untuk selamat dan dipengaruhi oleh beberapa factor baik personal maupun dari factor pekerjaan. Untuk itu diperlukan kajian terhadap factor tersebut untuk dapat memahami seberapa besar pengaruhnya terhadap budaya keselamatan kerja.

METODOLOGI

Pada dasarnya bagian ini menjelaskan bagaimana penelitian itu dilakukan. Materi pokok bagian ini adalah: (1) rancangan penelitian; (2) populasi dan sampel (sasaran penelitian); (3) teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen; (4) dan teknik analisis data. Untuk penelitian yang menggunakan alat dan bahan, perlu dituliskan spesifikasi alat dan bahannya. Spesifikasi alat menggambarkan kecanggihan alat yang digunakan sedangkan spesifikasi bahan menggambarkan macam bahan yang digunakan.

Untuk penelitian kualitatif seperti penelitian tindakan kelas, etnografi, fenomenologi, studi kasus, dan lain-lain, perlu ditambahkan kehadiran peneliti, subyek penelitian, informan yang ikut membantu beserta cara-cara menggali data-data penelitian, lokasi dan lama penelitian serta uraian mengenai pengecekan keabsahan hasil penelitian.

Sebaiknya dihindari pengorganisasian penulisan ke dalam "anak sub-judul" pada bagian ini. Namun, jika tidak bisa dihindari, cara penulisannya dapat dilihat pada bagian "Hasil dan Pembahasan".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan metode untuk mengkaji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variable penelitian. Variabel ini diukur untuk mendapatkan data-data berupa angka untuk dianalisa berdasarkan prosedur statistik.

1. Situs dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada lokasi penambangan batu kapur milik PT. Semen Tonasa yang berada pada area seluas 214 Ha di Desa Biring Ere, Kecamatan Bungoro,

Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Kegiatan penambangan yang dilakukan saat ini meliputi kegiatan perintisan (Land Clearing), Pemboran (Drilling), peledakan (Blasting) serta kegiatan pemuatan dan pengangkutan (Loading and Hauling).

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder sebagai sumber pengambilan data. Tujuan penggunaan data primer dan sekunder adalah untuk meneliti secara langsung maupun tidak langsung terhadap factor personal yang menjadi variable bebas terhadap kesadaran lingkungan kerja dan budaya keselamatan dan kesehatan kerja serta pencapaian kinerja pada kegiatan penambangan batu kapur di wilayah milik PT. Semen Tonasa.

Juliansyah Noor : 2017 menjelaskan tahapan untuk mendapatkan data baik data primer maupun sekunder tersebut dapat diperoleh melalui metode sebagai berikut :

- a. Wawancara
Wawancara bertujuan untuk melakukan konfirmasi atas informasi yang sudah diperoleh sebelumnya jika diperlukan.
- b. Kuesioner
Merupakan metode pengambilan data tanpa harus bertatap muka langsung dengan orang yang menjadi sumber informasi, melainkan melalui penyebaran daftar pertanyaan yang bertujuan mendapatkan respon atau jawaban atas pertanyaan tersebut.
- c. Observasi
Merupakan teknik pengambilan data yang dapat dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada sumber informasi penelitian.
- d. Dokumen
Merupakan studi literature yang bertujuan mencari data-data sekunder yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan, laporan, dokumentasi maupun kajian atau jurnal penelitian sebelumnya yang relevan terhadap penelitian yang dilakukan

3. Variabel penelitian

Operasional variable merupakan upaya dalam sebuah penelitian untuk merincikan nama variable, konsep, dimensi, indicator atau ukuran yang diarahkan untuk mendapatkan nilai dari variable-variabel di dalam sebuah penelitian. Di dalam penelitian ini ada 3 variabel yang diteliti yaitu kompetensi (X1) sebagai variable independent, safety behavior sebagai variable intervening (Y) dan kinerja karyawan sebagai variable dependen.

Variabel dalam sebuah penelitian terdiri dari beberapa kategori sesuai dengan model penelitian yang direncanakan. Dalam penelitian ini beberapa kategori variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Variabel bebas (Independence Variable)

Merupakan merupakan penyebab yang diduga dari beberapa perubahan variable terikat (Robbins 2015; 652). Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebuah penyebab atau pengaruh kepada variabel terikat.

Dalam kaitannya dengan focus penelitian yang akan dilakukan terhadap kompetensi karyawan dalam menunjang kinerja karyawan.

b. Variabel terikat (Dependence Variable)

Variabel terikat adalah respon yang dipengaruhi oleh variabel bebas variabel. Dalam hal hipotesis, itu adalah variabel yang ingin peneliti jelaskan (Robbins 2015; 652).

Dalam kaitannya dengan focus penelitian yang akan dilakukan variabel terikat atau dependence variable adalah adalah kinerja karyawan.

c. Variabel antara (Intervening Variable)

Tuckman (1998) dalam kajian Sugiyono (2007:5) menjelaskan variable intervening adalah variable yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variable dependen dengan independen namun tidak dapat diamati dan diukur. Variable ini merupakan variable penyela/antara yang terletak di antara variable independen dan dependen, sehingga variable independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variable dependen.

Dalam kaitannya dengan focus penelitian yang akan dilakukan Interveing variable dalah adalah safety behavior. Memahami karakteristik dari karyawan dalam sebuah perusahaan dapat membantu dalam menentukan arah kebijakan dan sistem keselamatan dan kesehatan kerja untuk mengurangi potensi terjadinya kecelakaan.

Dalam beberapa penelitian terhadap factor-faktor yang mempengaruhi kinerja kompetensi adalah factor yang dinilai berpengaruh signifikan pada beberapa bidang pekerjaan baik di bidang industri bidang usaha yang lain. Sehingga diperkirakan factor ini akan memberikan pengaruh pada kinerja pada kegiatan penambangan batu kapur PT. Semen Tonasa.

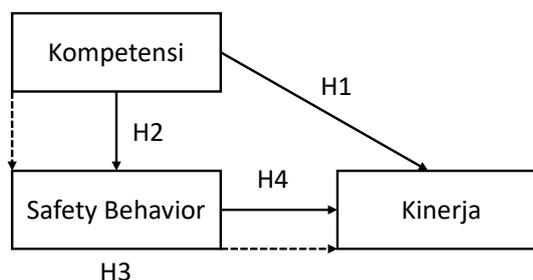
Upaya pencapaian kinerja tersebut pada prinsipnya juga harus memperhatikan factor keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Hal ini penting karena keselamatan merupakan kebutuhan dasar individu dalam bekerja. Pada beberapa teori terkait terjadinya kecelakaan Heinrich Domino Theory maupun Teori Bird & Loftus.

Proses penambangan batu kapur memiliki beberapa tahapan kegiatan dan masing-masing tahapan tersebut memiliki tingkat resiko yang berdampak pada kondisi operasi yang tidak aman yang dapat menimbulkan bahaya baik dari sisi fisik maupun mekanik.

Bahaya ialah hal yang mempunyai potensi menjadi pemicu kerusakan serta mengakibatkan kerugian baik harta benda, lingkungan atau manusia (Djoko Setyo Widodo,2021). Seorang karyawan diharapkan memiliki kemampuan untuk memahami bahaya dan menghindari terjadinya kondisi tidak aman untuk menghindari terjadinya kecelakaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka disusun sebuah kerangka konseptual dalam penelitian ini dengan menggunakan kompetensi sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai target atau variable terikat.

Dalam kaitan factor personal terhadap lingkungan pekerjaan yang berpotensi terjadinya kondisi tidak aman, maka safety behavior digunakan sebagai intervening. Gambaran kerangka konseptual penelitian adalah sebagai berikut.



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompetensi berpengaruh langsung dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada kegiatan penambangan batu kapur milik PT. Semen Tonasa.

H2 : Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap peningkatan safety behavior pada kegiatan penambangan batu kapur milik PT. Semen Tonasa.

H3 : Kompetensi secara tidak langsung berpengaruh positif melalui safety behavior terhadap kinerja karyawan kegiatan penambangan batu kapur milik PT. Semen Tonasa.

H4 : Safety Behavior berpengaruh langsung positif terhadap peningkatan peningkatan kinerja pada kegiatan penambangan batu kapur milik PT. Semen Tonasa.

4. Hasil Penelitian

Deskripsi data merupakan karakteristik responden dapat membantu memberikan gambaran mengenai keadaan responden yang terlibat dalam penelitian ini. Responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia kerja dan latar belakang pendidikan sebagai gambaran keadaan awal para pekerja yang terlibat dalam kegiatan penambangan batu kapur di dalam perusahaan.

a. Jenis Kelamin

Kegiatan penambangan merupakan aktivitas yang melibatkan banyak alat berat dan aktifitas fisik yang tinggi. Kebutuhan itu didasarkan pada kondisi penambangan batu kapur yang pada umumnya berada di ketinggian temperatur lingkungan yang relative tinggi serta jam operasi yang cukup panjang, sehingga kegiatan ini biasa di dominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

Dari data responden penelitian dapat diberikan gambaran sebaran tingkat pendidikan pada wilayah penelitian seluruhnya merupakan karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

b. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan diperlukan untuk menilai kemampuan dasar seseorang untuk mengerjakan bidang pekerjaan tertentu. Beberapa bidang pekerjaan yang spesifik pada umumnya mempersyaratkan tingkat pendidikan tertentu untuk memastikan karyawan atau calon karyawan mampu melaksanakan pekerjaan tersebut seperti pekerjaan dibidang teknik, lingkungan, keuangan dan sebagainya. Untuk beberapa jenis pekerjaan yang tidak memerlukan keahlian khusus pada umumnya hanya mempersyaratkan tingkat pendidikan dasar.

Dari data responden penelitian dapat diberikan gambaran sebaran tingkat pendidikan pada wilayah penelitian didominasi oleh karyawan dengan latar pendidikan SMA sederajat sebesar 86%, dilanjutkan dengan S1 sebesar 5%, S2/S3 sebesar 0.4% dan lain-lain sebesar 9%.

c. Usia kerja

Usia kerja seseorang menunjukkan berapa lama pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan tertentu. Kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan masalah atau menemukan solusi masalah tersebut dapat meningkat berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki. Melalui pengalaman kerja produktivitas seseorang dapat meningkat, sehingga mampu menyelesaikan tanggungjawabnya secara lebih cepat efektif dan efisien.

Dari data responden penelitian dapat diberikan gambaran sebaran usia kerja pada wilayah penelitian didominasi oleh karyawan dengan usia kerja 1-5 tahun sebesar 47%, dilanjutkan dengan usia kerja 6-10 tahun 28%, usia kerja 11-15 tahun 8%, usia kerja 16-20 tahun 3% dan usia kerja >20 tahun sebesar 14%.

5. Pengujian Outer Model

Outer model adalah model pengukuran yang digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas pada sebuah model penelitian. Suatu model penelitian tidak memungkinkan untuk dilakukan pengujian dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausal jika belum dilakukan purifikasi dalam model pengukuran.

a. Uji Validitas

a.1. Convergent Validity

Dalam sebuah penelitian Convergent validity dilakukan untuk mengetahui validitas pada hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Beberapa tahapan pengujian convergent validity menggunakan program SmartPls antara lain sebagai berikut :

a.1.1. Factor Loading

Adalah nilai loading factor pada variable laten terhadap indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian. Nilai yang dipersyaratkan di dalam penentuan loading factor menurut Joseph F.Hair Jr (2021:77) adalah > 0.7 .

Dari hasil analisa setelah dilakukan koreksi indikator dapat dilihat bahwa seluruh indikator saat ini sudah dinyatakan > 0.7 sehingga seluruh indikator tersebut dapat dikatakan valid. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh indikator sudah dapat digunakan untuk menilai variable penelitian.

a.1.2. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) adalah rata-rata nilai akar loading factor yang diperoleh dari presentase variable yang diekstraksi dari seperangkat variable laten dan diestimasi melalui standardize loading factor. Nilai AVE yang dipersyaratkan menurut Joseph F.Hair Jr (2021:78) dan Avkiran, N., & Ringle, C. (2018) adalah > 0.5 .

Tabel 1. Nilai AVE

Variabel	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja	0.895	0.916	0.733
Komptensi	0.911	0.932	0.732
Safety Behavior	0.932	0.946	0.815

a.2 Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan untuk mengukur sejauh mana di mana suatu konstruksi secara empiris berbeda dari konstruksi lain dalam struktur model Joseph F.Hair Jr (2021:78). Discriminant Validity dapat dilihat berdasarkan nilai cross loading factor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai.

Tabel 2. Nilai Cross Loading Variabel Kompetensi

KODE	Kinerja	Komptensi	Safety Behavior
------	---------	-----------	-----------------

K1	0.666	0.854	0.621
K2	0.661	0.802	0.662
K3	0.688	0.870	0.639
K4	0.682	0.908	0.782
K5	0.658	0.842	0.794

Tabel 3. Nilai Cross Loading Variabel Safety Behavior

KODE	Kinerja	Komptensi	Safety Behavior
KE3	0.761	0.809	0.861
KE4	0.63	0.743	0.937
KE5	0.604	0.742	0.924
KE6	0.516	0.644	0.888

Tabel 4. Nilai Cross Loading Variabel Kinerja

KODE	Kinerja	Komptensi	Safety Behavior
KI1	0.892	0.751	0.698
KI2	0.921	0.747	0.652
KI3	0.835	0.598	0.494
KI4	0.769	0.559	0.550

Dari hasil analisa cross loading variable pada setiap variable tersebut bahwa nilai korelasi kontrak dengan indikatornya sudah lebih besar daripada nilai korelasi dengan kontrak lainnya. Dengan demikian bahwa semua kontrak atau variabel laten dapat dinyatakan memiliki discriminant validity yang baik.

Pendekatan lain yang digunakan untuk menilai apakah konstruk langkah-langkah empiris menunjukkan validitas diskriminan adalah menggunakan analisa Fornell Larcker Kriteria. Menurut Fornell-Larcker Kriteria (Fornell & Larcker, 1981), akar kuadrat dari AVE masing-masing konstruk harus lebih tinggi dari korelasi tertinggi konstruk dengan yang lain konstruksi dalam model.

Tabel 5. Nilai Cross Loading Variabel Kinerja

Variabel	Kinerja	Komptensi	Safety Behavior
Kinerja	0.856		
Komptensi	0.784	0.856	
Safety Behavior	0.706	0.822	0.903

Menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing kontrak sudah lebih besar daripada nilai korelasinya sehingga kontrak dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki discriminant validity yang baik.

b. Uji Reabilitas

Dalam sebuah penelitian Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Dalam program

SmartPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai composite reliability dan nilai Cronbach's Alpha.

Tabel 6. Composite reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja	0.878	0.895	0.916	0.733
Komptensi	0.908	0.911	0.932	0.732
Safety Behavior	0.925	0.932	0.946	0.815

Dari hasil output SmartPLS pada Tabel 6 menunjukkan nilai composite reliability Dn untuk semua konstruk berada diatas nilai 0,70 dan tidak melebihi 0.95. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minumun yang telah disyaratkan.

6. Pengujian Inner Model

Setelah pengujian outer model telah dianggap sesuai, maka dilanjutkan dengan penelitian Inner Model. Inner Model bertujuan untuk menguji hubungan dari indicator penyusun variable melalui analisis Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi dan

a. Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi

Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Nilai Cross Loading Variabel Kinerja

Variabel (Y)	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.627	0.623
Safety Behavior	0.675	0.674

Berdasarkan nilai r-square pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa kompetensi mampu menjelaskan variabilitas konstruk kinerja sebesar 62,27%, dan sisanya 37,3 diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan kompetensi mampu menjelaskan variabilitas konstruk safety behavior sebesar 67,5%, dan sisanya sebesar 32,5% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

b. Path Coefisien

Dalam sebuah penelitian Koefisien jalur (path coefficients) merupakan suatu nilai yang menunjukkan arah hubungan pada variabel, apakah suatu hipotesis memiliki arah yang positif atau negatif. Path coefficients memiliki nilai yang berada di rentang -1 sampai dengan 1. Jika nilai berada pada rentang 0 sampai dengan 1 maka dapat dinyatakan positif, sedangkan jika nilai berada pada rentang -1 sampai dengan 0 maka dapat dinyatakan negative.

Tabel 6. Nilai Path Coefisien

Variabel	Kinerja	Komptensi	Safety Behavior
Kinerja			
Komptensi	0.626		0.822
Safety Behavior	0.192		

Path coefisien menunjukkan arah pengaruh masing-masing variable. Nilai yang diperoleh pada analisa tersebut menunjukkan angka yang positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa masing-masing variable bebas memberikan pengaruh positif terhadap variable terikatnya.

7. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstrak, t-statistik, dan p-values.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan merupakan hipotesis pertama yang akan dibuktikan didalam penelitian ini. Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan diperkirakan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi kerja sendiri didefinisikan Clark (2007: 297) sebagai berikut. "Competency is a knowledge or know how for doing an effective job." Kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif. Peran ini diharapkan dapat mendorong kinerja karyawan untuk peningkatan produktifitas kerja.

Untuk mendapatkan tingkat sigifikansi dampak tersebut, kemudian dilakukan analisa T-Statistik dimana suatu dampak dapat dikatakan sigifikan jika nilai T-Statistik >1.96 menurut J. F. Hair Jr. et al (2021). Dari hasil penelitian menggunakan Smartpls diperoleh nilai T-Statistik sebesar $5.89 > 1.96$, dengan demikian pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat dikatakan signifikan.

Pengaruh kompetensi terhadap safety behavior merupakan hipotesis kedua yang akan dibuktikan didalam penelitian ini. H.W. Heinrich pada tahun 1931 dalam bukunya yang berjudul Industrial Accident Prevention telah melakukan penelitian terhadap 75,000 kasus kecelakaan dan menyimpulkan bahwa 98% kecelakaan dapat dicegah sedangkan 2% sisanya dikategorikan takdir tuhan yang tidak dapat dihindari. Kecelakaan kerja yang dapat dicegah tersebut meliputi 10% disebabkan oleh kondisi tidak aman baik dari kondisi fisik maupun mekanik peralatan dan 88% selebihnya merupakan tindakan tidak aman dari manusia itu sendiri.

Untuk mendapatkan tingkat sigifikansi dampak tersebut, kemudian dilakukan analisa T-Statistik dimana suatu dampak dapat dikatakan sigifikan jika nilai T-Statistik >1.96 menurut J. F. Hair Jr. et al (2021). Dari hasil penelitian menggunakan Smartpls diperoleh nilai T-Statistik sebesar $26.256 > 1.96$, dengan demikian pengaruh kompetensi terhadap safety behavior dapat dikatakan signifikan.

Pengaruh safety behavior terhadap kinerja karyawan merupakan hipotesis ketiga yang akan dibuktikan didalam penelitian ini. Safety behavior dalam kaitannya dengan kinerja karyawan diperkirakan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi kerja sendiri menurut Mathis dan Jackson

(2001:241) mendefinisikan bahwa, "Competency is a base characteristic that correlation of individual or team performance achievement." Kompetensi kerja adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim.

Untuk mendapatkan tingkat sigifikansi dampak tersebut, kemudian dilakukan analisa T-Statistik dimana suatu dampak dapat dikatakan sigifikan jika nilai T-Statistik >1.96 menurut J. F. Hair Jr. et al (2021). Dari hasil penelitian menggunakan Smartpls diperoleh nilai T-Statistik sebesar $1.818 > 1.96$, dengan demikian pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat dikatakan tidak signifikan.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui safety behavior merupakan hipotesis keempat yang akan dibuktikan didalam penelitian ini. Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan melalui safety behavior diperkirakan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi kerja sendiri didefinisikan Clark (2007: 297) sebagai berikut. Kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif. Jika dikaitkan dengan teori Bird & Loftus factor kompetensi yang merupakan factor personal diperkirakan dapat mempengaruhi tingkat kecelakaan yang pada akhirnya berdampak pada produktifitas karyawan.

Untuk mendapatkan tingkat sigifikansi dampak tersebut, kemudian dilakukan analisa T-Statistik dimana suatu dampak dapat dikatakan sigifikan jika nilai T-Statistik >1.96 menurut J. F. Hair Jr. et al (2021). Dari hasil penelitian menggunakan Smartpls diperoleh nilai T-Statistik sebesar $1.758 > 1.96$, dengan demikian pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja dapat dikatakan positif namun tidak signifikan.

SIMPULAN

Kompetensi memberikan pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam kegiatan penambangan batu kapur milik PT Semen Tonasa.

- b. Kompetensi memberikan pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap safety behavior karyawan dalam kegiatan penambangan batu kapur milik PT Semen Tonasa.
- c. Safety behavior memberikan pengaruh langsung positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam kegiatan penambangan batu kapur milik PT Semen Tonasa.
- d. Kompetensi melalui safety behavior memberikan pengaruh tidak langsung positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam kegiatan penambangan batu kapur milik PT Semen Tonasa.

Dalam pelaksanaan penelitian ini peneliti menyadari memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian sebagai berikut :

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada pekerja tambang batu kapur milik PT. Semen Tonasa, sehingga untuk pengembangan diluar wilayah operasi tersebut masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan variable yang lebih sesuai terhadap objek penelitian.
- b. Penelitian dibatasi hanya pada tiga variable yang digunakan yaitu kompetensi, safety behavior dan kinerja, sehingga masih banyak variable lain yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian.

- c. Penelitian ini hanya menggunakan metode survey melalui kuesioner, sehingga jawaban yang diterima terbatas hanya pada jawaban yang sifatnya tertutup.

Referensi :

- Abdi, W. J., & Rasmansyah, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Christalenta Pratama. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v7i3.354>
- Angga Silahuddin Novian Ramadhani, Kurniawan, B., & Jayanti, S. (2018). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Safety Behavior pada Pekerja Bagian Line Produksi di PT Coca Cola Bottling Indonesia.
- Avkiran, N., & Ringle, C. (2018). Partial least squares structural equation modeling. Handbook of Market Research,
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen, 5. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Dr. Juliansyah Noor, S.E.,M.M. (2017). Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah,Jakarta: Kencana.
- Djoko Setyo Widodo (2021) Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja, Yogyakarta, Penebar Media Pustaka.
- Fara, R. A. Z., Kurniawan, B., & Wahyuni, I. (2019). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Safety Behavior Pada Pekerja Rekanan Bagian Sipil di PT. Indonesia Power Up Semarang. Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal), 5.
- Hair, Joseph F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition. A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition (2 ed.). Los Angeles: Sage
- Hasibuan, M. (2002). Manajemen sumberdaya manusia: Pengertian dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. XVII.
- Muslimah, N. N. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Jmk, 1.
- Nursyamsi, I. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen.
- Paryanti, D., & Rasmansyah, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Antam Tbk Ubpp Logam Mulia. Jurnal Ekonomi Dan Industri, 21. <https://doi.org/10.35137/je>
- Pramulso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Widya Cipta, 2.
- Rande, D. (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. E Jurnal Katalogis, 4. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6537>
- Rarindo, H., & Satata, D. B. M. (2021). Perilaku Keselamatan Kerja sebagai Moderator Hubungan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Konstruksi. Jurnal Psikologi Terapan, 11.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi ke-15,Jakarta: Salemba Empat.
- Saodah, S., Silaban, G., & Lubis, A. M. (2018). Penerapan Program Behavior Based Safety (BBS) dan Kecelakaan Kerja di PT Inalum Kuala Tanjung Tahun 2014.
- Sugiyono,(2007). Statistika untuk penelitian, Bandung, CV. Alfabeta
- Suma'mur (2014). Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. Jakarta: Gunung Agung
- Yuningsih, E., & Ardianti. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT XXX. Jurnal Visionida,5.