



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 13302-13316

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Kerjasama Tim, Hubungan Kerja, Kompetensi Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Bungasari Flour Mills Indonesia

Roma Uli Situmorang, Remus Silalahi, Rintan Saragih

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

[romaulisitumorang1205@gmail.com](mailto:romaulisitumorang1205@gmail.com), [eem.silalahi@gmail.com](mailto:eem.silalahi@gmail.com), [saragihrintan@gmail.com](mailto:saragihrintan@gmail.com)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim, hubungan kerja, kompetensi, serta implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 70 responden yang merupakan karyawan pada objek penelitian. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja karyawan sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh aspek internal maupun lingkungan kerja. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi ( $R^2$ ), dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kerjasama tim, kompetensi, dan implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hubungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, keempat variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh efektivitas kerja tim serta lingkungan kerja yang aman dan sehat. Kompetensi karyawan menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja, didukung oleh kerjasama tim yang baik dan penerapan K3 yang optimal. Dengan demikian, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta memperkuat implementasi K3 guna mendukung terciptanya kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.*

*Kata Kunci: Kerjasama Tim, Hubungan Kerja, Kompetensi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan.*

### 1. Latar Belakang

#### Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, maka dari itu SDM akan menentukan keberhasilan seluruh kegiatan organisasi. Untuk itu setiap organisasi harus senantiasa meningkatkan SDM demi efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, organisasi harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang SDM.

SDM dalam perusahaan adalah karyawan yang selalu dituntut untuk memiliki kemampuan dan tanggung jawab melaksanakan program-program yang bertujuan untuk mencapai apa yang telah ditetapkan organisasi dalam hal ini perusahaan atau instansi tempat karyawan tersebut bekerja. SDM adalah hal terpenting yang dimiliki perusahaan dan merupakan salah satu kekayaan utama yang harus mendapat perhatian, tanpa keikutsertaan manusia maka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan lancar karena karyawan memegang peran yang penting dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang akan dicapai

Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu, dengan meningkatkan kinerja karyawan baik secara individu atau tim. Mulai dari pengelolaan sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan, dan masih banyak lagi. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan kualitas SDM.

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang atau sekelompok dalam

---

Pengaruh Kerjasama Tim, Hubungan Kerja, Kompetensi Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Bungasari Flour Mills Indonesia

melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Kurangnya bentuk satuan ukur yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja sehingga karyawan tidak dapat mengukur hasil kerja yang telah dibuatnya. Selain itu, masih kurangnya kemampuan individu atau kelompok untuk mendapatkan kualitas hasil kerja yang baik seperti ketelitian, akurasi dan kesesuaian hasil kerja yang telah ditentukan. Selain itu, kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan tugas nya seperti menyelesaikan tugas tidak sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan. Selain itu, kurangnya kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dengan bekerja sama dengan orang lain dapat mencapai tujuan bersama dan dapat mengembangkan perusahaan. Selain itu, tidak adanya kemampuan seseorang dalam mengambil inisiatif seperti kemauan untuk mengambil tindakan secara mandiri tanpa menunggu intruksi. Selain itu, kurangnya kemampuan komunikasi seperti kurangnya kemampuan dalam menyampaikan informasi dan kurangnya kemampuan dalam menerima ide.

Kerjasama tim yaitu proses di mana sekelompok individu bekerja bersama, mengoordinasikan keahlian mereka yang berbeda, dan saling melengkapi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam lingkungan kerja, kerjasama tim memungkinkan anggota untuk saling mendukung, berbagi informasi, menyelesaikan masalah secara kolaboratif, dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Kerjasama tim yang efektif ditandai dengan adanya komunikasi yang baik, tanggung jawab bersama, kontribusi aktif dari setiap anggota, serta kemampuan untuk mengarahkan kemampuan masing-masing secara maksimal demi kepentingan tim.

Hubungan kerja yaitu interaksi yang terjalin antara individu maupun kelompok dalam lingkungan organisasi atau perusahaan, yang mencakup hubungan antara atasan dan bawahan maupun antarrekan kerja. Hubungan kerja yang baik ditandai dengan komunikasi yang efektif, kerjasama yang solid, lingkungan kerja yang harmonis, dan koordinasi yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Hubungan kerja yang positif menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan memudahkan penyelesaian konflik, sehingga mendukung tercapainya tujuan bersama

Kompetensi yaitu perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas secara efektif dan efisien. Kompetensi mencakup kemampuan teknis dalam melaksanakan pekerjaan, pemahaman terhadap prosedur dan standar operasional, kemampuan berpikir kritis dan kreatif, serta sikap profesional dalam bekerja. Karyawan yang kompeten tidak hanya mampu menyelesaikan tugas sesuai standar, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan, memecahkan masalah, dan terus mengembangkan kemampuan diri.

Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu penerapan atau pelaksanaan program yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, menjaga kondisi fisik maupun mental pekerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Implementasi K3 mencakup penetapan kebijakan keselamatan, penyusunan prosedur kerja yang aman, identifikasi dan penilaian risiko bahaya, penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), serta pelaksanaan pelatihan dan edukasi K3 secara berkala. Implementasi K3 yang baik tidak hanya melindungi karyawan dari bahaya, tetapi juga meningkatkan kenyamanan, fokus, dan produktivitas kerja.

Salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam menjaga kesejahteraan karyawan adalah partisipasi dalam program jaminan sosial, seperti Jaminan Hari Tua (JHT). Program JHT memberikan perlindungan finansial bagi karyawan dan berpotensi memengaruhi kepuasan serta motivasi kerja. Berdasarkan data internal PT. Bungasari Flour Mills Indonesia, perbandingan target dan realisasi kepesertaan program JHT selama beberapa tahun terakhir menunjukkan tren sebagai berikut:

Kinerja karyawan, sebagai fokus utama penelitian ini, tidak hanya mencerminkan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga efektivitas berbagai faktor pendukung, termasuk kerjasama tim, hubungan kerja, kompetensi, dan penerapan K3. Semua faktor ini saling terkait dan membentuk fondasi bagi pencapaian kinerja optimal. Karyawan yang kompeten namun bekerja dalam tim yang tidak harmonis atau lingkungan yang tidak aman kemungkinan besar tidak akan mencapai kinerja maksimal. Sebaliknya, sinergi antara faktor-faktor tersebut dapat menciptakan produktivitas tinggi, kualitas kerja yang konsisten, dan keselamatan yang terjaga.

Dengan memahami pengaruh keempat faktor tersebut, PT. Bungasari Flour Mills Indonesia dapat merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, meningkatkan kinerja karyawan, dan menjaga keberlanjutan operasional. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh kerjasama tim, hubungan kerja, kompetensi, dan implementasi K3 terhadap kinerja karyawan, sekaligus menjadi dasar bagi manajemen dalam merancang program peningkatan kinerja secara sistematis dan berkelanjutan. Lebih jauh, penelitian ini juga penting karena kinerja karyawan berdampak pada kepuasan pelanggan dan daya saing

perusahaan. Perusahaan yang mampu memaksimalkan kinerja karyawan melalui penguatan kerjasama tim, hubungan kerja yang harmonis, kompetensi tinggi, dan penerapan K3 optimal memiliki peluang lebih besar mencapai keberhasilan jangka Panjang.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan PT. Bungasari Flour Mills Indonesia?
2. Apakah Hubungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan PT. Bungasari Flour Mills Indonesia?
3. Apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan PT. Bungasari Flour Mills Indonesia?
4. Apakah Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan PT. Bungasari Flour Mills Indonesia?
5. Apakah Kerjasama Tim, Hubungan Kerja, Kompetensi, dan Impementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan PT. Bungasari Flour Mills Indonesia?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja pada karyawan PT. Bungasari Flour Mills Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Hubungan Kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Bungasari Flour Mills Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pada karyawan PT. Bungasari Flour Mills Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh implementasi keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Bungasari Flour Mills Indonesia.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim, Hubungan Kerja, Kompetensi, Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Bungasari Flour Mills Indonesia

### **Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak - pihak yang bersangkutan serta seluruh pihak yang memerlukan. Adapun manfaat peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran, kontribusi atau masukan bagi PT. Bungasari Flour Mills Indonesia.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan atau sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

### **Kerangka Teori**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Raharjo (2022:279) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah fungsi dalam suatu organisasi yang berfokus pada perekrutan, pengelolaan dan memberikan arahan bagi orang-orang yang bekerja dalam organisasi.”

Menurut Dessler (2020:4) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan.

## **Teori Pandangan Bebas Sumber Daya (Resource-Based View)**

Fokus RBV bukan hanya pada faktor eksternal seperti struktur pasar atau kondisi industri, tetapi menekankan pada kualitas dan pengelolaan sumber daya internal organisasi. Dengan demikian, teori ini muncul sebagai kritik terhadap pendekatan tradisional yang terlalu menekankan analisis faktor eksternal (Barney, 2021:100).

Dalam RBV, organisasi dipandang sebagai kumpulan sumber daya yang heterogen dan tidak mudah dipindahkan atau ditiru oleh entitas lain. *Heterogenitas* ini menjadi dasar mengapa beberapa organisasi mampu unggul sementara lainnya tertinggal. Sumber daya internal mencakup dua kategori utama: aset fisik (*tangible*) seperti teknologi, fasilitas, dan peralatan, serta aset non-fisik (*intangible*) seperti reputasi, pengetahuan, keterampilan tenaga kerja, budaya organisasi, dan jaringan relasi (Lubis, 2023:96).

## **Kerjasama Tim**

### **Pengertian Kerjasama Tim**

Menurut Susanti et al. (2021:234) "Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja kelompok yang didukung oleh kejelasan tujuan, kepemimpinan, dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada kinerja individu."

Menurut Farhan et al., (2021:320) "Kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Anggota memiliki keahlian berbeda dan dikoordinasikan melalui pimpinan, terjadi saling ketergantungan untuk mencapai tujuan."

### **Indikator Kerjasama Tim**

Indikator Kerjasama Tim menurut Pitaloka (2020:27) antara lain :

1. Tanggung jawab bersama  
Yaitu dengan memberikam tangguna jawab menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersana – sama dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan .
2. Saling berkontribusi  
Artinya kontribusi yang baik sesama karyawan lain baik pikiran maupun tenaga dapat menciptakan kerjasama di dalam perusahaan atau organisasi.
3. Pengarahan kemampuan secara maksimal  
Yaitu mengarahkan kemampuan dari masing – masing karyawan dalam anggota tim secara maksimal akan membuat kerjasama lebih kuat dan berkualitas.
4. Komunikasi yang efektif  
Yaitu dengan membagun komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan dapat menentukan kebrhasilan kerjasama tim dalam melakukan tugas maupun kewajibannya dalam bekerja.

## **Hubungan Kerja**

### **Pengertian Hubungan kerja**

Menurut Mangkunegara (2020:69) menyampaikan bahwa "Hubungan Kerja adalah interaksi yang terjalin antara individu-individu di dalam lingkungan kerja. Hubungan ini tidak hanya mencakup interaksi antara atasan dan bawahan, tetapi juga sesama rekan kerja, yang jika terjalin dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif."

Menurut Rivai (2020: 289) menyampaikan bahwa "Hubungan Kerja adalah interaksi yang terjalin antara pihak manajemen dan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Hubungan ini melibatkan kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan kemampuan untuk menyelesaikan konflik guna mencapai tujuan perusahaan."

### **Indikator Hubungan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2020:69) mengidentifikasi 4 indikator hubungan kerja yaitu:

1. Komunikasi yang efektif  
Adanya komunikasi yang terbuka, jelas, dan saling memahami antara atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja.
2. Kerjasama antarkaryawan  
Karyawan mampu bekerja sama dalam tim, saling membantu, serta mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Lingkungan kerja yang harmonis  
Hubungan yang terjalin menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif sehingga meningkatkan semangat kerja.
4. Koordinasi yang baik  
Terjalannya hubungan kerja membuat setiap tugas dapat dikoordinasikan dengan lancar sehingga tujuan organisasi tercapai

### **Kompetensi**

#### **Pengertian Kompetensi**

Menurut Armstrong & Taylor (2020:119) menyampaikan bahwa “Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seseorang untuk mencapai kinerja efektif dalam pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2021:324) menyatakan bahwa “Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut.”

#### **Indikator Kompetensi**

Menurut Wibowo (2020:286) mengidentifikasi 5 indikator kompetensi yaitu:

1. Keterampilan  
Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan maka salah faktor penunjang adalah tingkat keterampilan karyawan itu sendiri.
2. Pengetahuan  
Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.
3. Peran sosial  
Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya, sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang dapat berbeda-beda ketika ia memandang status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.
4. Citra Diri  
Citra diri juga merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai maha kita tentang watak kepribadian yang kita rasakan ada pada kita seperti setia, jujur,bersahabat dan judes.
5. Sikap  
Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesedian untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu. siswa staff dan manager atau merupakan pandangan

## **Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Ramli (2021:5) “menyampaikan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan penerapan sistem yang dirancang untuk menjamin setiap aktivitas kerja dilakukan secara aman dan sehat melalui pengendalian faktor resiko di tempat kerja.”

Menurut Mangkunegara (2020:161) “menyampaikan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja serta hasil karya manusia.”

### **Indikator Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Ramli (2021:32) mengidentifikasi ada 6 indikator Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu:

1. Kebijakan K3  
Adanya komitmen manajemen dalam bentuk kebijakan tertulis mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Peraturan dan Prosedur (SOP)  
Tersedianya standar operasional prosedur (SOP) yang mengatur tata cara kerja aman serta pencegahan kecelakaan.
3. Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko  
Adanya upaya sistematis untuk mengenali potensi bahaya di tempat kerja dan menilai risiko yang ditimbulkannya.
4. Penyediaan Alat Pelindung Diri (APD)  
Kelengkapan fasilitas keselamatan seperti helm, sarung tangan, sepatu safety, masker, dan peralatan darurat.
5. Pelatihan dan Edukasi K3  
Terselenggaranya pelatihan keselamatan kerja bagi karyawan secara rutin untuk

## **Kinerja Karyawan**

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Adhari (2020:77) menyampaikan bahwa “Kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.”

Menurut Robbins (2021:260) Bahwa “Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi”.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2021:260) mengidentifikasi ada 5 indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja.  
Kualitas yang diukur mengacu pada persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta ketrampilan (*skill*) dan kemampuan (*ability*) karyawan. Kualitas kerja dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi, sehingga pada gilirannya dapat melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis.
2. Kuantitas Kerja.  
Kuantitas diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan selama jangka waktu tertentu. Hal ini dilihat dari ketepatan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan jangka waktu tertentu sehingga menghasilkan hasil kerja karyawan.
3. Ketepatan Waktu.  
Ketepatan waktu diukur dari seorang karyawan bisa menangani pekerjaannya di awal waktu yang telah ditentukan, dan memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas.  
Efektivitas diukur berdasarkan tidaknya usaha untuk memaksimalkan tingkat penerapan sumber daya organisasi seperti (tenaga,uang,teknologi) guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.
5. Komitmen.  
Komitmen diukur dari suatu keadaan dimana seorang individu memihak kepada organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

## 2. Metodologi Penelitian

### Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2020:103-104) jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka. Data ini dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Contohnya hasil tes, angket kuesioner dan statistik resmi dari perusahaan.
2. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya seperti wawancara dengan responden, observasi langsung, maupun oleh pengukuran langsung.
3. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah diolah. Contohnya seperti buku, jurnal, artikel, maupun statistik resmi.

Jenis data penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif yang akan diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden serta data kualitatif yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara maupun dokumentasi. Sedangkan untuk menunjang pembahasan data yang digunakan data primer dan data sekunder yang diamati, dalam hal ini responden yang diberi kuesioner.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020:61) menjelaskan bahwa “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah 70 karyawan pada PT. Bungasari Flour Mills Indonesia yang beralamat di Jalan Pulau Saparua I, Tangkahan, Kecamatan Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia, maka seluruh karyawan tersebut akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2021:92) menjelaskan "Uji normalitas yaitu Selain uji asumsi klasik multikolinieritas dan heteroskedastisitas, uji asumsi klasik yang lain adalah uji normalitas, dimana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan".

#### Uji Multikolinieritas

Menurut Sunyoto (2021:87) menjelaskan "Uji multikolinieritas adalah Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dimana akan diukur keeratan hubungan antarvariabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ )".

#### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto (2021:90) menjelaskan "Uji heteroskedastisitas yaitu dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain".

### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2020:307) yaitu "Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud

meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator di manipulasi (di naik turunkan nilainya)".

### Pengujian Hipotesis

#### Uji - t (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2020:72) "Uji-t merupakan pengujian secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh Standard Operating Procedure, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan".

#### Uji serempak (Uji – F)

Menurut Sugiyono (2020:75) "Uji-F merupakan pengujian antara simultan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen".

#### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Menurut Sugiyono (2020:77) "Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, semakin besar nilai koefisien determinan, maka semakin baik kemampuan variabel (X) menerangkan variabel (Y)"

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi.

r<sup>2</sup> = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai s yang kecil memperlihatkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksikan variasi variabel independen.

### 3. Hasil Penelitian

#### Uji Asumsi Klasik

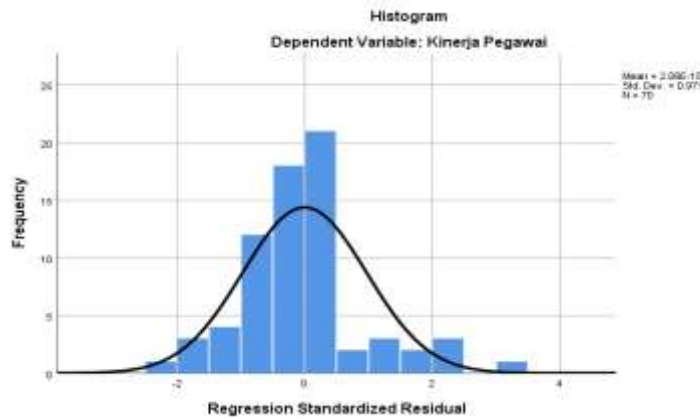
##### Uji Normalitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46207194
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.082
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

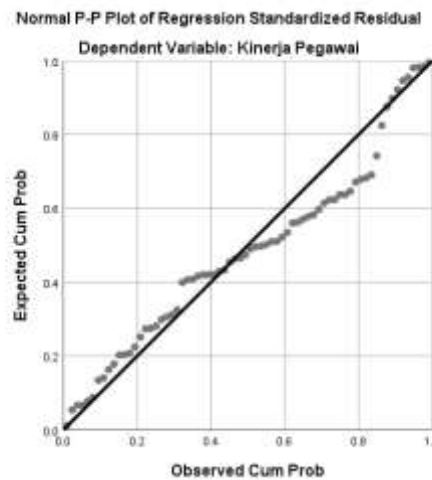
Sumber : Output SPSS,2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov–Smirnov* terhadap nilai *unstandardized residual*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.



Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan histogram Regression Standardized Residual pada variabel dependen Kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa sebaran residual cenderung membentuk pola menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data residual mendekati distribusi normal.



Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* pada variabel Kinerja karyawan, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati normal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik, penyimpangan tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Multikolinearitas

Tabel 3.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.726	1.860		2.004	.009		
	Kerjasama Tim	.515	.056	.076	2.056	.004	.492	2.033

	Hubungan Kerja	.234	.053	.023	1.646	.020	.520	1.921
	Kompetensi	.435	.084	.437	5.161	.000	.093	10.801
	Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.538	.084	.546	6.411	.000	.092	10.908
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan								

Sumber : Output SPSS,2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF masih dalam batas yang dapat diterima. Hal ini menunjukkan tidak terdapat hubungan linear yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

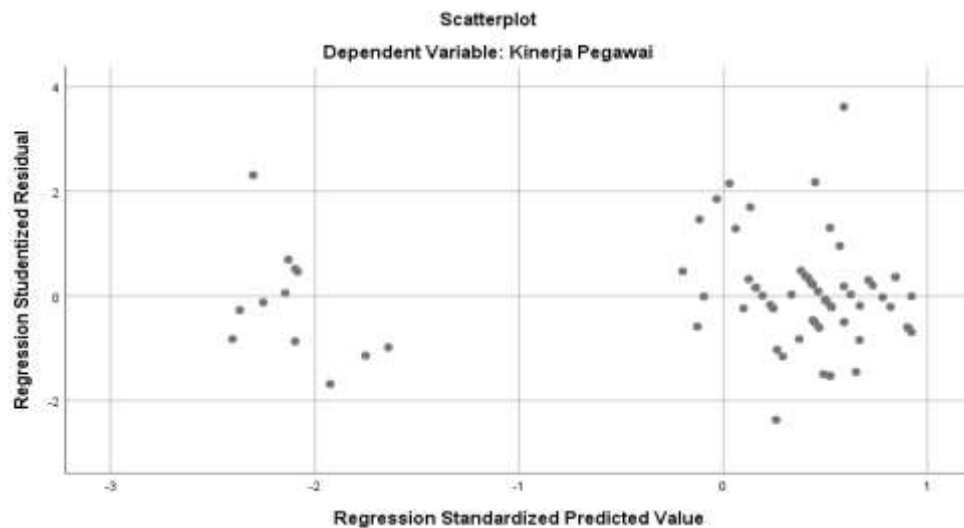
### Heteroskedastisitas

Tabel 3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Glejser*

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.591	1.304		1.987	.051
	Kerjasama Tim	.001	.039	.006	.034	.973
	Hubungan Kerja	-.031	.037	-.141	-.830	.409
	Kompetensi	-.026	.059	-.180	-.447	.656
	Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.012	.059	.083	.204	.839
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber : Output SPSS,2025

Berdasarkan uji heteroskedastisitas (Glejser), seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi memenuhi asumsi klasik.



Gambar 3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Tabel 3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	3.726	1.860		2.004	.009
	Kerjasama Tim	.515	.056	.076	2.056	.004
	Hubungan Kerja	.234	.053	.023	1.646	.020
	Kompetensi	.435	.084	.437	5.161	.000
	Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.538	.084	.546	6.411	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS,2025

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS, maka persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 3,726 + 0,515X_1 + 0,234X_2 + 0,435X_3 + 0,538X_4$$

dengan keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Kerjasama Tim
- X<sub>2</sub> = Hubungan Kerja
- X<sub>3</sub> = Kompetensi
- X<sub>4</sub> = Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta (Constant)  
 Nilai konstanta sebesar 3,726 menunjukkan bahwa apabila variabel Kerjasama Tim, Hubungan Kerja, Kompetensi, dan Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dianggap bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai dasar Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,726 satuan. Nilai ini mencerminkan tingkat kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel independen.
- b. Kerjasama Tim (X<sub>1</sub>)  
 Koefisien regresi Kerjasama Tim sebesar 0,515 dengan arah positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kerjasama Tim sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,515 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Hubungan Kerja (X<sub>2</sub>)  
 Koefisien regresi Hubungan Kerja sebesar 0,234 menunjukkan arah pengaruh positif. Artinya, peningkatan Hubungan Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,234 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,020 < 0,05 mengindikasikan bahwa Hubungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Kompetensi (X<sub>3</sub>)  
 Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,435 dengan arah positif menunjukkan bahwa peningkatan Kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,435 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

- e. Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_4$ )  
 Koefisien regresi Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 0,538 menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan Implementasi K3 sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,538 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menandakan bahwa Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji-t)

Dalam uji t parsial, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel yaitu :

- Jika t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.
- Jika t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Tabel 3.5 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.726	1.860		2.004	.009
	Kerjasama Tim	.515	.056	.076	2.056	.004
	Hubungan Kerja	.234	.053	.023	1.646	.020
	Kompetensi	.435	.084	.437	5.161	.000
	Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.538	.084	.546	6.411	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS,2025

Berdasarkan hasil uji t (parsial) dengan nilai t-tabel sebesar 1,99714, dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja karyawan sebagai berikut:

- Kerjasama Tim ( $X_1$ )  
 Nilai t-hitung sebesar 2,056 lebih besar dari t-tabel 1,99714, dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
- Hubungan Kerja ( $X_2$ )  
 Nilai t-hitung sebesar 1,646 lebih kecil dari t-tabel 1,99714, dengan nilai signifikansi  $0,020 < 0,05$ . Dengan demikian, Hubungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan secara parsial.
- Kompetensi ( $X_3$ )  
 Nilai t-hitung sebesar 5,161 lebih besar dari t-tabel 1,99714, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
- Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_4$ )  
 Nilai t-hitung sebesar 6,411 lebih besar dari t-tabel 1,99714, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

#### Uji Simultan (Uji-F)

Uji Simultan (Uji-F) adalah uji yang digunakan dalam analisis regresi untuk menguji signifikansi dari pengaruh secara simultan (bersama-sama) dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam kata lain, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Tabel 3.6 Hasil Uji SImultan (Uji-F)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3263.945	4	815.986	359.592	.000 <sup>b</sup>
	Residual	147.498	65	2.269		
	Total	3411.443	69			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Hubungan Kerja, Kerjasama Tim, Kompetensi

Sumber : Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F-hitung sebesar 359,592, yang lebih besar dari F-tabel sebesar 2,51, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kerjasama Tim, Hubungan Kerja, Kompetensi, dan Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 3.7 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 <sup>a</sup>	.957	.954	1.50639

a. Predictors: (Constant), Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Hubungan Kerja, Kerjasama Tim, Kompetensi

Sumber : Output SPSS,2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,978, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel Kerjasama Tim, Hubungan Kerja, Kompetensi, dan Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,957 menunjukkan bahwa sebesar 95,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 4,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,954 menandakan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, model regresi tetap memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan perubahan Kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat ketepatan yang tinggi dan layak digunakan sebagai dasar pengambilan kesimpulan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), variabel Kerjasama Tim terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kerjasama yang baik antar karyawan mampu meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang bekerja dalam tim yang solid cenderung memiliki koordinasi yang lebih baik, mampu saling membantu, serta lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge (2020:214) menyatakan bahwa “kerjasama tim merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja karena setiap anggota tim dapat saling melengkapi kekurangan satu sama lain”. Kerjasama tim juga mendorong terbentuknya komunikasi yang terbuka, rasa saling percaya, dan komitmen bersama terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam lingkungan kerja yang menuntut kolaborasi, keberhasilan individu sangat ditentukan oleh kemampuan bekerja dalam tim.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frisca Dwi Yumeldasari (2023) dalam jurnalnya yang berjudul "*Pengaruh Kerjasama Tim, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trisurya Daya Elektrikal Cabang Kota Palembang*". Dalam

penelitian tersebut dinyatakan bahwa pelaksanaan kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian dari Desi Marlina (2024) yang berjudul "*Pengaruh Kerjasama Tim, Kompetensi, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mira Mendingin Udara HVAC*" juga memperkuat temuan ini, di mana kerjasama tim menjadi faktor kunci dalam meningkatkan output kerja.

### **Pengaruh Hubungan Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hubungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2023:172) menjelaskan bahwa "hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, mengurangi konflik, serta meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja". Namun demikian, hubungan kerja lebih berperan sebagai faktor pendukung daripada faktor utama penentu kinerja. Tanpa didukung oleh kompetensi, sistem kerja yang jelas, serta target kerja yang terukur, hubungan kerja yang baik tidak secara otomatis menghasilkan kinerja yang tinggi.

Temuan ini menunjukkan bahwa secara parsial, Hubungan Kerja memiliki arah pengaruh yang positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bungasari Flour Mills Indonesia. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Henny Pratiwi et al., 2021 dalam jurnalnya yang berjudul "*Pengaruh Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari*", di mana hubungan kerja memang menjadi bagian dari lingkungan organisasi namun tidak selalu menjadi penentu utama dalam fluktuasi kinerja secara langsung.

Tidak signifikannya pengaruh hubungan kerja dalam penelitian ini didukung oleh beberapa faktor mendasar, salah satunya adalah faktor orientasi tugas di mana karyawan pada PT. Bungasari Flour Mills Indonesia cenderung lebih fokus pada penyelesaian tugas teknis dan pencapaian target produksi yang ketat dibandingkan dengan aspek hubungan interpersonal semata. Dalam konteks ini, hubungan kerja yang harmonis lebih berperan sebagai faktor penunjang atau pencipta kenyamanan (faktor higienis) di lingkungan kerja, namun bukan merupakan pendorong utama produktivitas jika tidak dibarengi dengan kompetensi teknis yang mumpuni. Hubungan sosial yang baik antar rekan kerja tidak secara otomatis meningkatkan output kerja secara drastis apabila tuntutan pekerjaan sangat bergantung pada operasional mesin. Selain itu, meskipun data deskriptif menunjukkan responden sangat setuju pada pentingnya indikator komunikasi seperti mendengarkan aktif, namun pada praktiknya hal tersebut belum mampu mengompensasi beban kerja operasional yang tinggi, sehingga interaksi sosial tidak memberikan dampak yang besar terhadap capaian kinerja individu secara statistik.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor utama yang menentukan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi mampu bekerja dengan lebih cepat, tepat, dan minim kesalahan.

Menurut Spencer (2021:52) menjelaskan bahwa "kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang berhubungan langsung dengan kinerja unggul". Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan berpikir, beradaptasi, dan mengambil keputusan. Oleh karena itu, karyawan yang kompeten cenderung mampu menghadapi tekanan kerja dan menyelesaikan masalah dengan baik.

Penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Desi Marlina (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor industri. Karyawan yang kompeten cenderung lebih mandiri dalam bekerja dan mampu mengambil inisiatif dalam memecahkan masalah operasional yang muncul di lapangan.

### **Pengaruh Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan K3 yang baik mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan terlindungi bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2022:161) menjelaskan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan konsentrasi kerja, mengurangi kelelahan, serta menurunkan risiko kecelakaan kerja”. Karyawan yang merasa aman cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan tingkat stres yang lebih rendah, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Hasil ini didukung oleh penelitian Monika Rena Septami (2021) yang berjudul "*Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja...*" yang menyimpulkan bahwa jaminan keselamatan kerja secara psikologis meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaik tanpa rasa khawatir akan kecelakaan kerja. Demikian pula dengan penelitian Frisca Dwi Yumeldasari (2023) yang mengonfirmasi bahwa variabel K3 merupakan determinan penting dalam menjaga stabilitas kinerja di perusahaan manufaktur.

### **Pengaruh Kerjasama Tim, Hubungan Kerja, Kompetensi, dan Implementasi K3 terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan**

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa Kerjasama Tim, Hubungan Kerja, Kompetensi, dan Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, bukan hanya dipengaruhi oleh satu variabel saja.

Secara konseptual, kinerja karyawan terbentuk melalui kombinasi antara kemampuan individu, kondisi lingkungan kerja, hubungan sosial, serta sistem kerja yang diterapkan organisasi. Kompetensi dan K3 berperan sebagai faktor utama, sementara kerjasama tim dan hubungan kerja berfungsi sebagai faktor pendukung yang memperkuat efektivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan pendekatan yang komprehensif, meliputi pengembangan kompetensi, penguatan kerja tim, penciptaan hubungan kerja yang kondusif, serta penerapan keselamatan dan kesehatan kerja secara konsisten.

### **4. Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim, kompetensi, dan implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, seluruh variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,957, yang menunjukkan kontribusi sangat besar dalam menjelaskan kinerja karyawan. Saran: Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kerjasama tim, kompetensi karyawan, serta penerapan K3 guna meningkatkan kinerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain agar hasil penelitian lebih komprehensif.

### **Referensi**

1. Adhari. (2020). Manajemen Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
2. Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Human Resource Management Practice (15th ed.). London: Kogan Page.
3. Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). New Jersey: Pearson Education..
4. Farhan, E. I., & Panggiki, M. (2021). Perilaku Organisasi dan Kerjasama Tim dalam Dunia Kerja. Jakarta: Salemba Empat.
5. Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
6. Raharjo, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Modern. Bandung: Alfabeta.
7. Ramli, S. (2021). Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001. Jakarta: Dian Rakyat.
8. Rivai, V. (2010). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
9. Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
10. Robbins, S. P. (2021). Organizational Behavior (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
11. Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
12. Sunyoto, D. (2021). Statistik untuk Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
13. Susanti, R., et al. (2021). Kepemimpinan dan Kerjasama Tim dalam Organisasi Modern. Yogyakarta: Deepublish.
14. Wibowo. (2020). Manajemen Kinerja (5th ed.). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
15. Wibowo. (2021). Kompetensi dan Pengembangan SDM. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
16. Wirawan. (2020). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
17. Yumeldasari, F. D. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, K3, Lingkungan Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trisurya Daya Elektrikal Cabang Palembang. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.