

Volume. 01 No. 01 Maret 2017

ISSN : 2530-0279

***JM-MANAJEMEN***  
**JURNAL MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**  
**PROGRAM PASCASARJANA USB YPKP BANDUNG**

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIER DAN PROGRAM  
KESEHATAN KESELAMATAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PADA PERUSAHAAN PENYEDIA PRODUK KIMIA TEKSTIL  
DI KABUPATEN BANDUNG BARAT**

**Sindianto**

[Sindianto52@yahoo.com](mailto:Sindianto52@yahoo.com)

**Program Pascasarjana USB YPKP**

**Abstrak**

Dewasa ini pengukuran kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagaimana untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan dan perencanaan tujuan di masa mendatang. Tugas dan tanggung jawab pekerjaan tersebut. Pengembangan karir, dan program kesehatan keselamatan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan penyedia produk kimia tekstil di kabupaten bandung barat Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa; Kompetensi karyawan memiliki hubungan dengan Pengembangan Karier Karyawan sebesar 0,687 hubungan tersebut berderajat kuat, hubungan dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebesar 0,591 hubungan tersebut sedang, dan hubungannya dengan Produktivitas Karyawan dengan nilai hubungan 0,689 dengan derajat kuat. Dengan demikian dapat di kemukakan bahwa 1) Tingkat ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki karyawan dalam mendorong setiap karyawan untuk merencanakan dan mengembangkan kariernya di obyek yang diteliti memiliki hubungan yang kuat. 2) Ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap mampu memberikan tingkat hubungan terhadap terpeliharanya kesehatan dan keselamatan kerja bersifat sedang, dan 3) Ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap menunjukkan sifat hubungan yang kuat dalam membentuk tingkat efektivitas dan efisiensi kerja atau produktivitas pada industri kimia tekstil di Kabupaten Bandung Barat. Secara keseluruhan sifat hubungan tersebut positif dan memiliki tingkat derajat hubungan yang kuat.

Pengembangan Karier Karyawan memiliki hubungan dengan Produktivitas Karyawan dengan nilai 0,713, keseluruhan hubungan tersebut memiliki derajat kuat. Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan sesuatu yang penting bagi karyawan dalam menghasilkan produktivitas, pengaruh dari Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan adalah sebesar 0,457 atau 46%, dan sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. struktural dari hubungan tersebut adalah sebagai berikut  $Y = -0,003 + 0,266 x_1 + 0,349 x_2 + 0,651 x_3 + 0,31 e_1$ .

kata kunci : KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIER DAN PROGRAM KESEHATAN KESELAMATAN

## PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan usaha dan kondisi sosial masyarakat yang terjadi dengan cepat, menuntut suatu perusahaan atau organisasi untuk dapat menyesuaikan diri dengan cepat pula. Perubahan tersebut, antara lain dipicu oleh perkembangan teknologi dan perubahan gaya hidup masyarakat. Sebagai konsumen, masyarakat makin selektif dalam memilih produk dan jasa yang akan digunakannya. Mereka tidak segan-segan memilih produk atau jasa yang akan digunakan dengan standar kualitas lebih dari yang lain walaupun harus mengeluarkan biaya relatif lebih tinggi. Hal tersebut membuat perusahaan harus menyesuaikan strategi bisnisnya dengan kebutuhan dan keinginan konsumennya. Perubahan atau penyesuaian harus dilakukan, baik pada sektor produk, jasa, maupun pelayanannya. Salah satu fungsi yang memegang peranan cukup strategis dalam melakukan perubahan dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan sangat sentral dalam daya saing perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam membangun daya saing usaha, digambarkan oleh Jeffrey Pfeffer (1994:27) sebagai sumber yang "tak lekang oleh panas dan tak lapuk oleh hujan". Maksudnya adalah bahwa sumber daya manusia selalu dapat bertahan dalam situasi persaingan usaha apapun karena kemampuannya untuk beradaptasi dan berkembang. Bahkan Pfeffer menempatkan "kedudukan istimewa" sumber daya manusia ini lebih unggul dibandingkan sumber daya-sumber daya lain, bahkan dengan teknologi produk dan teknologi proses yang makin berkembang keampuannya. Selain itu, kreativitas sumber daya manusia untuk menciptakan nilai (*value creation*) pada produk atau jasa yang dihasilkan sangat dibutuhkan perusahaan. Ini merupakan pandangan baru yang menganggap sumber daya manusia sebagai aspek strategis perusahaan dan bukan hanya sebagai aspek pendukung.

Bahkan Pfeffer menyatakan bahwa untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang kontinu, perusahaan-perusahaan tidak lagi bergantung pada teknologi paten maupun posisi strategis, tetapi lebih pada kemampuan perusahaan dalam mengelola tenaga kerjanya. Tentu saja sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah orang-orang atau karyawan yang kompeten, yaitu karyawan yang menjadi kunci untuk pengembangan perusahaan ke arah keuntungan kompetitif yang berkelanjutan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan diperlukan upaya pembenahan terhadap faktor SDM nya. Dengan demikian Industri sebagai badan usaha, mau tidak mau harus membuka diri terhadap dunia luar yang mampu memberikan kontribusi progresif bagi perbaikan dan kemajuannya di masa mendatang, baik kerangka bisnis yang dijalankan, maupun aturan main yang harus di tetapkan. Serasi dengan hal tersebut, sebagian besar karyawan pada sektor Industri Swasta, jika dikaitkan dengan jalur karier, biasanya memiliki jenjang karier yang tidak baku, tidak seperti perusahaan milik pemerintah misalnya sesuai dengan golongan atau tingkat jabatan tertentu, yang secara empiris memperhatikan sisi kualitas atau kompetensi individunya. Dengan adanya kondisi yg tidak menguntungkan di sektor industri tekstil, serta dituntut untuk menjaga eksistensi perusahaan, sektor ini melakukan perubahan signifikan dalam ranah sumber daya manusianya, yakni dengan adanya jalur karier jabatan berbasis pada kompetensi untuk personal karyawannya. Upaya tersebut di tempuh baik dengan cara melakukan diklat internal di perusahaan, ataupun dengan mengirimkan karyawannya untuk menempa pendidikan di luar negeri, dengan target, mampu meningkatkan mutu dan eksistensi perusahaan tersebut secara utuh.

Tingkat kompetensi SDM, yang berupa *Knowledge, Attitude and Skill* secara dasar menentukan bagaimana seorang SDM bekerja dan menjalankan

tugasnya baik secara pribadi, kelompok maupun organisasi. *Knowledge* menunjukkan bagaimana kemampuan seseorang dilihat dari sisi sikap berpikrinya. Kompetensi ini sangat berkaitan dengan edukasi formal maupun non formal yang dimiliki oleh karyawan. Logis apabila suatu organisasi menghendaki karyawannya memiliki kualifikasi akademik formal atau nonformal dengan baik, bahkan di atas rata-rata. Karena kompetensi ini merupakan komponen utama yang dimiliki karyawan untuk men-*drive* kemampuan yang lain. Lemahnya kompetensi ini merupakan indikator penduga tidak berkualitasnya SDM karyawan dalam suatu organisasi, dan hasilnya adalah kesulitan organisasi dalam *me-manage* karyawan dalam mentransformasikan programnya.

*Attitude* merupakan sikap dasar yang dimiliki karyawan untuk bersikap menerima dan menolak terhadap akses pihak luar. Kesamaan berbagai faktor antar karyawan menjadikan *attitude* akan memiliki dimensi yang kuat, apabila sebaliknya maka akan lemah. Sungguhpun demikian, ada sikap bawaan dasar karyawan (SDM) yang sulit atau tidak dapat dipengaruhi oleh faktor homogenitas tambahan yang disebut dengan kepribadian inti seperti watak, karena faktor ini terbentuk sejak lahir dan karena gen. Sejauh ini berjalannya reaksi positif dan negatif faktor gen akan dibimbing oleh *knowledge* karyawan itu sendiri. Semakin kuat *knowledge* seorang karyawan, maka akan semakin terbimbing sikap, watak karyawan itu.

*Skill* merupakan keterampilan kerja yang dimiliki oleh SDM karyawan, apabila SDM tersebut bergabung dalam suatu organisasi maka keterampilan tersebut akan merupakan bagian yang turut berpartisipasi dalam pembentukan hasil kerja karyawan tersebut. *Skill* ini biasanya sangat erat kaitannya dengan tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan, pelatihan yang pernah diikuti dan juga masa kerja yang telah ditempuh

untuk karier pekerjaan tertentu. *Skill* akan sangat membantu bagi setiap karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang dimilikinya, karena *skill* merupakan kemampuan praktis yang sangat instan yang dimiliki untuk dapat dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, akurat dan berkualitas. Sifat seperti itu perlu dipertahankan oleh organisasi untuk setiap karyawannya, oleh karena itu pendidikan, pelatihan, *workshop*, seminar, *shortcourse* perlu selalu diberikan kepada setiap SDM karyawan. Dengan demikian *skill* akan sangat berperan dalam menciptakan produktivitas individu karyawan juga organisasi. Sebagai deskripsi empiris beberapa indikator dari variabel kompetensi karyawan yang mampu menjelaskan bagaimana kondisi kompetensi yang dimiliki oleh SDM karyawan untuk Industri Kimia Tekstil di Kabupaten Bandung Barat dari tiga perusahaan yang sampai saat ini memiliki jumlah pekerja 135 orang adalah berada dalam strata pendidikan menengah hal ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki tingkat *ability to work* yang bersifat *unskill labour*. Selain dari Tingkat Kompetensi dan Jalur Karier Karyawan yang perlu diperhatikan dalam rangka mendongkrak produktivitas sektor ini, perlu juga dikedepankan pentingnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam organisasi industri tersebut. Selanjutnya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam Pasal 1 ayat (31) menyatakan bahwa : "Kesejahteraan pekerja / buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat."

Hal ini merupakan landasan hukum bagi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Dalam lingkungan perusahaan, masalah keselamatan kerja adalah penting karena

dengan lingkungan kerja yang aman, tenang dan tenteram, maka orang yang bekerja akan bersemangat dan dapat bekerja secara baik sehingga hasil kerjanya pun memuaskan. Didalam masyarakat yang sedang membangun dan salah satu aspek pembangun adalah bidang ekonomi dan sosial, maka keselamatan kerja lebih tampil kedepan lagi, dikarenakan cepatnya menerapkan teknologi dengan segala seginya. Demikian pula dengan masalah kesehatan kerja, masalah kesehatan kerja yang sangat baik akan membuat karyawan bekerja dengan baik karena para karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik misalnya ventilasi yang kurang baik, penerangan dan kebersihan yang kurang memadai, ruangan yang sangat padat, serta suhu yang sangat panas akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Kesehatan kerja yang baik dapat membuat para karyawan merasa betah atau merasa nyaman dan terjamin kesehatannya, sehingga dapat melakukan atau melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta di tunjang oleh keselamatan kerja yang baik pula. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, penulisinginmelakukanpenelitiantentang Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Program Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Penyedia Produk Kimia Tekstil di Kabupaten Bandung Barat.

## Kajian Pustaka

### Produktivitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia, modal dan teknologi menempati posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Modal dan teknologi secara ekstensif telah banyak ditinggalkan orang. Sebaliknya pola itu bergeser menuju penggunaan secara lebih intensif dari semua sumber-sumber ekonomi. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara

efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh setimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai *input* lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat, karena waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga kerja dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien.

Kualitas sumber daya ekonomi tidak akan memiliki nilai tambah yang berarti tanpa keikutsertaan sumber daya manusia yang optimal dan digerakkannya fungsi-fungsi MSDM secara baik dan harmonis. Optimalisasi SDM kan terukur dari kesesuaian kualitas kebutuhan, sedangkan harmonisasi fungsi akan terlihat dari aspek kebutuhannya. Lebih lanjut perlu disampaikan apa MSDM itu, dan berdasarkan pendapat beberapa pakar MSDM dalam Deden Sutisna (2010: 24-25) dijelaskan sebagai berikut:

**Wayne F. Cascio (1995)**

*HRM is the attraction, selection, retention, development and utilization of human resource in order to active both individual and orgnizational objectives.*

**Andrew F. Sikula (2002)**

*Personal Administration is implementation of HR (man power) by and with an enterprise.*

.....and.....

*Personal management is the recruitment, selection, placement, indoctrination, training and development of HR by and within an enterprise.*

Secara ringkas Deden Sutisna (2010:26-27) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia menempatkan tenaga kerja dalam organisasi tidak hanya sebagai alat

produksi. Lebih dari itu tenaga kerja merupakan kekayaan atau *asset* organisasi yang berbentuk sumber daya manusia yang mempunyai cita, rasa, dan karsa yang berbeda-beda, sehingga harus dikelola dengan pendekatan yang lebih manusiawi.

Menurut Pandji Anoraga (2005:52), mengemukakan bahwa arti sebenarnya dari produktivitas adalah "Menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan."

Dengan memelihara sikap mental, membudayakan tekad, serta menanamkan kepercayaan untuk sungguh-sungguh kepada mereka yang terkait dalam proses produksi barang/jasa. Maka semua itu akan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap perbaikan produktivitas.

Dengan demikian, jelaslah bahwa produktivitas bukan hanya merupakan ukuran dari produksi atau *output* yang dihasilkan, tetapi ukuran tingkat penggunaan sumber-sumber untuk mencapai sesuatu yang berhubungan dengan efektivitas dalam mencapai suatu misi atau prestasi yang diharapkan.

Secara makro produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan dimana kegiatan dilakukan. Faktor-faktor yang dianggap sebagai kekuatan yang mempengaruhi dinamika produktivitas secara langsung maupun tidak langsung melalui perubahan unsur-unsur masukan (*input*) dan hasil (*output*) serta hubungan satu sama lain.

### Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipergunakan dilihat dari variabel yang diteliti adalah Asosiatif Kausal. Artinya penelitian ini terdiri dari lebih dari dua variabel dengan posisi sebagai variabel independen dan dependen, serta kedua posisi variabel tersebut memiliki hubungan sebab akibat dan saling mempengaruhi dan

tidak sederajat atau setingkat (Deden Sutisna 2010: 23).

**Kompetensi Karyawan** Kompetensi sebagaimana yang dikemukakan oleh para pakar manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (*and underlying characteristic: of an individual which is casually related to effective or superior performance in job*). Kompetensi SDM karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor *Knowledge, Skill dan Attitude*, dengan faktor-faktor 1) *The performance orientation* (Orientasi pencapaian prestasi), 2) *The analitical thinking* (Pemikiran analitis), 3) *To have ability in a uncertainty condition* (Memiliki kemampuan dalam berhadapan dengan kondisi serba tidak pasti), 4) *Decision Making* (Pengambilan keputusan), 5) *Leadership* (Kepemimpinan), 6) *Networking* (Kerja jejaring), 7) *VerbalCommunication* (Komunikasi lisan), 8). *Self Stimuli and Inisiative* (Dorongan pribadi dan inisiatif), 9) Kemampuan untuk membujuk, 10) Perencanaan dan pengorganisasian, 11) Kepedulian terhadap hal-hal yang bersifat politik, 12) Kesadaran terhadap diri sendiri dan pengembangan diri, 13) Kerja kelompok, 14) Tingkatan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, 15) Komunikasi tertulis. Variabel ini selanjutnya disebut variabel independen dengan notasi  $X_1$ .

### Pengembangan Karier Karyawan

Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan karier secara maksimum".

Pengembangan Karier yang dipengaruhi oleh 1) Jalur Karier, 2)

Program Kaderisasi, ( a. Inventarisasi kualifikasi individu, b. Inventarisasi kualifikasi yang dipersyaratkan pada setiap posisi atau jabatan.) 3) Sasaran Karier, 4) Langkah-langkah Pengembangan Karier, 5) Faktor Realistik, 6) Faktor Investigasi dan 7) Faktor Sosial, selanjutnya variabel ini disebut variabel independen dengan notasi  $X_2$ .

Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Mathis, et.all (2000:245) menyatakan bahwa " Kesehatan yaitu kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum". Hani Handoko (1995:190) mengemukakan bahwa kesehatan kerja yaitu; " Memberikan kondisi kerja yang lebih aman dan lebih sehat serta menuju lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi orang-orang dengan tingkat kecelakaan yang tinggi." S.B Ahmad (1989:2) mengemukakan bahwa definisi kesehatan kerja adalah " Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran umum serta hasil karya dan budayanya menuju masyarakat yang adil dan makmur."

Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja dapat di tentukan oleh faktor 1) Pengetahuan karyawan, 2) Sikap Karyawan, 3) Kapasitas kerja, 4) Jenis pekerjaan, 5) Fasilitas perusahaan, 6. Alat pelindung diri, 7) Faktor kimia, 8) Faktor fisik, 9) . Faktor tekanan mental-psikologis, 10) Faktor Fisiologis. Variabel ini merupakan variabel independen dengan notasi  $X_3$ .

Produktivitas Karyawan

Yaitu keluaran yang dicapai karyawan dibandingkan dengan masukan yang diperlukan untuk memperoleh keluaran tsb. Dengan kata lain dapat juga di kemukakan bahwa produktivitas ini sama dengan efektivitas karyawan dibandingkan dengan efisiensi karyawan perkesatuan waktu, atau juga hasil kerja yang dicapai karyawan

dibandingkan dengan waktu yang sebenarnya untuk mencapai hasil tsb.

Indikator untuk mengukur variabel ini yaitu dipengaruhi oleh Efektivitas dan Efisiensi Karyawan dalam bentuk faktor ; 1) Manusia, 2) Modal, 3)Metode (proses), 4)Tata ruang tugas, 5) Faktor produksi, 6) Faktor lingkungan organisasi (faktor internal), 7)Faktor lingkungan Negara (faktor eksternal), 8) Struktur sosial politik, struktur industri, pengesahan, tujuan pengembangan jangka panjang, dan lain-lain. 9) Faktor lingkungan internasional (regional). 10) Umpan balik. Selanjutnya variabel ini disebut sebagai variabel dependen dengan notasi Y.

Kompetensi Karyawan, Pengembangan Karier Karyawan dan Kesehatan Keselamatan Kerja mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada perusahaan industri kimia tekstil di Kabupaten Bandung Barat adalah 68% dan sisanya sebesar 32% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti, pengaruh ini memiliki koefisien besar dan bersifat signifikan. Apabila dilihat secara parsial maka variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas adalah Kesehatan Keselamatan Kerja yaitu 0,457 atau 46%. Artinya bahwa industri kimia tekstil di Kabuapten Bandung Barat tingkat produktivitasnya sangat di tentukan oleh Kesehatan Keselamatan Kerja, dengan kata lain apabila variabel ini tidak di *manage* dengan baik, maka ancaman langsung terhadap produktivitas merupakan jawabannya. Hasil penelitian ini sebenarnya sejalan dengan kerangka acuan kebiasaan yang belum teruji secara empiris, bahwa suatu industri yang berbahan baku kimia kinerja produksinya akan ditentukan oleh faktor K-3 yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dengan demikian sekarang teruji secara empiris bahwa faktor ini memiliki pengaruh yang cukup besar dan signifikan.

Variabel ke dua yang memiliki pengaruh cukup besar dalam menentukan tingkat produktivitas adalah Perkembangan

Kompetensi Karyawan, pengaruh ini sebesar 0,275 atau 28% dan berkoesefisien cukup besar. Variabel ini pun merupakan *supporting variabel* terhadap K-3, artinya bahwa tingkat kompetensi akan sangat menentukan bagaimana kadar atau kualitas K-3 dalam suatu organisasi, karena kualitas orang akan menentukan kualitas K-3. Variabel yang terakhir yang menentukan produktivitas secara parsial adalah Pengembangan Karier. Variabel ini kontribusinya sebesar 0,209 atau 21% terhadap Produktivitas dengan tingkat determinasinya cukup besar. Variabel ini pun sejalan dengan dasar teoritis dan faktual di obyek yang diteliti bahwa pengembangan karier karyawan akan berdampak terhadap produktivitas kerja, karena perencanaan dan pelaksanaan karier merupakan aspek *maintenance* yang paling efektif terhadap para karyawan. Karyawan akan betah, konsisten dan pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas yang baik.

Secara simultan atau serentak pengaruh yang ditimbulkan oleh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kesehatan Keselamatan Kerja Karyawan terhadap produktivitas bersifat signifikan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa; Kompetensi karyawan memiliki hubungan dengan Pengembangan Karier Karyawan sebesar 0,687 hubungan tersebut berderajat kuat, hubungan dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebesar 0,591 hubungan tersebut sedang, dan hubungannya dengan Produktivitas Karyawan dengan nilai hubungan 0,689 dengan derajat kuat. Dengan demikian dapat di kemukakan bahwa 1) Tingkat ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki karyawan dalam mendorong setiap karyawan untuk merencanakan dan mengembangkan kariernya di obyek yang diteliti memiliki hubungan yang kuat. 2) Ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap mampu memberikan tingkat hubungan

terhadap terpeliharanya kesehatan dan keselamatan kerja bersifat sedang, dan 3) Ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap menunjukkan sifat hubungan yang kuat dalam membentuk tingkat efektivitas dan efisiensi kerja atau produktivitas pada industri kimia tekstil di Kabupaten Bandung Barat. Secara keseluruhan sifat hubungan tersebut positif dan memiliki tingkat derajat hubungan yang kuat.

Pengembangan Karier Karyawan memiliki hubungan dengan Produktivitas Karyawan dengan nilai 0,713, keseluruhan hubungan tersebut memiliki derajat kuat. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karier dan pelaksanaan karier karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat dalam mendorong tingkat capaian efektivitas dan efisiensi untuk industri kimia tekstil di Kabupaten Bandung Barat. Dengan kata lain kejelasan jaminan jalur karier yang dapat ditempuh oleh karyawan dan tingkat realisasinya oleh organisasi dapat dilaksanakan dan diterima oleh setiap karyawan, dan efek selanjutnya mendorong terhadap setiap individu karyawan untuk berkontribusi kuat dalam bentuk produktivitas terhadap organisasi dimana karyawan bekerja.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki hubungan dengan Produktivitas Karyawan dengan nilai 0,764 dengan derajat kuat. Variabel kesehatan menunjukkan derajat kualitas kondisi jasmani dan rohani yang dimiliki oleh seluruh karyawan pada perusahaan tersebut, sedangkan keselamatan menunjukkan derajat kualitas interaksi antara karyawan dengan pekerjaannya yang menunjukkan situasi pelaksanaan kerja. Pengaruh dari Kompetensi terhadap Produktivitas adalah sebesar 0,275 atau 28% dan sisanya sebesar 72% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, dan pengaruh tersebut bersifat signifikan. Tingkat pengaruh sebesar 28% diakibatkan oleh tingkat pendidikan karyawan yang bekerja di sektor industri kimia tekstil di Kabupaten Bandung Barat berada pada



level menengah ke bawah 77,78% , sedangkan pendidikan level tinggi hanya sebesar 22,22%. Kondisi ini berimbas pada raihan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan yang belum optimal dalam menghasilkan produktivitas kerja. Pengembangan Karier yang dimiliki oleh setiap karyawan di ke tiga industri yang diteliti di atas pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 0,209 atau 21% dan sisanya 79% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, serta pengaruh tersebut bersifat signifikan. Ketersediaan perencanaan karier dan pengembangan karier pada obyek yang diteliti menunjukkan kesiapan aspek pemeliharaan karyawan yang baik, walaupun hanya sebesar 21% besaran pengaruhnya terhadap produktivitas. Persentase sebesar 21% lebih diakibatkan oleh tingkat sokongan pendidikan mereka yang kurang baik terhadap karier, sehingga berdampak lebih lanjut yang kurang kuat terhadap raihan produktivitas karyawan pada industri yang diteliti.

Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan sesuatu yang penting bagi karyawan dalam menghasilkan produktivitas, karena Karyawan hanya dapat beraktivitas apabila kedua faktor tersebut kondusif atau mendukung. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh dari Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan adalah sebesar 0,457 atau 46%, dan sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Besarnya angka pengaruh variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja ini terhadap produktivitas kerja dibandingkan dengan variabel lain (Kompetensi dan Pengembangan Karier) menunjukkan dominasi yang kuat dan lajim. Artinya bahwa kegiatan atau aktivitas karyawan keseharian akan sangat ditentukan oleh kualitas variabel ini, dan apabila variabel ini tidak kondusif maka aktivitas akan menurun demikian juga produktivitas. Kelajiman merupakan kebiasaan riil dari jenis sektor ini yang aktivitasnya ditentukan

kadar kualitas variabel kesehatan keselamatan kerja. Kompetensi Karyawan, Pengembangan Karier Karyawan dan Kesehatan Keselamatan Kerja mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada perusahaan industri kimia tekstil di Kabupaten Bandung Barat adalah 68% dan sisanya sebesar 32% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti, pengaruh ini memiliki cukup besar dan bersifat signifikan. Selain dari itu maka dapat ditetapkan hubungan Kompetensi Karyawan, Pengembangan Karier Karyawan dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada perusahaan industri kimia tekstil di Kabupaten Bandung bersifat searah. Artinya apabila ketiga variabel yang diteliti berubah meningkat maka produktivitas karyawanpun akan meningkat dan sebaliknya. Persamaan struktural dari hubungan tersebut adalah sebagai berikut  $Y = -0.003 + 0,266 x_1 + 0.349x_2 + 0.651 x_3 + 0.31e_1$

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Amstrong .1994. A Handbook of "Human Resource Management Practice". Fith Edition. Philadelphia, PA 19147 USA.
- 2006. A Handbook of "Human Resource Management Practice". Tenth Edition. Philadelphia, PA 19147 USA.
- AS Moenir.1998. Kesehatan dan Kesehatan Kerja. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Bambang Wahyudi. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia I, Cetakan Pertama, Silita, Bandung.

- Bennett Silalahi dan Rumondang Silalahi. 2000. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Cira dan Benjamin .1998. Kompetensi SDM. Graha Ilmu, Jember.
- Cascio, Wayne.F. 1998. Human Resources Management and Information System Approach: Virginia Publishing Company.
- D. Soetisna. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kantor Konsultan PAS-IDS, Bandung.
- Deden Sutisna.2009. Metode Penelitian : dan Teknik Penyusunan Hasil Penelitian.BP USB YPKP. Bandung.
- Deden Sutisna 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar Prkatis. BP. USB YPKP- Bandung.
- Dessler, Garry. 1981.Human Resources Management. Seventh Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- , 1997. Human Resources Management. Seventh Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Edwin B. Flippo.1980.Persnnel Management,Fifth Edition,McGrawHill Kogakusha Ltd, Tokyo,
- French, Wendell. 1998. Human Resources Management.Houghton Mifflin Company. Boston Neew York.
- Guiding Textile Directory. 2000/2004 Edition. API, West Java.
- Guiding Book (*Special Editions 2002-2004 : xiv*) API, West Java.
- Johnson. 1995. Human Resources Management Seventh Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Harun Al Rasyid .1994. Analisis Jalur ( Path Analysis ). Bandung : UNPAD LP3E.
- ,1996. Analisis Jalur ( Path Analysis ). Bandung : UNPAD LP3E.
- Hart.1999. Human Resources Management . New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hani Handoko. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi 2, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- ,2001. Manajemen Personalia. Jogjakarta: BPFE Jogjakarta.
- HM.Sonny Sumarsono. 2004. Metode Riset Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Jember.
- Jeffrey Pfeffer.1994. Management and Information System Approach: Virginia Publishing Company.
- LPPKMITB. 2005. Lembaga Penerbitan Institut Teknologi Bandung.
- Malayu S.P Hasibuan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- , 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- , 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan. 2000. Produktivitas : Apa dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta.

- Mitrani et.al.1992. *Compenetney Based Human Resources Management. Value -Driven Strategis for Recruitment, Development and Reward*: Kogan Page Limited: London
- et.al.1995. *Compenetney Based Human Resources Management. Value -Driven Strategis for Recruitment, Development and Reward*: Kogan Page Limited: London
- Mac Lean .1996. *Performance Measures in the New Economy*. Ontario, Canada: The Premiers Council of Ontario.
- Mathis and Jackson .2001. *Human Resources Competency*. Kogan Page Limited: London
- Moorhead & Griffin 1989, dimana variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja
- Mondy, Noe, and Premeaux. 1999. *Human Resources Management*. Seventh Edition. Prentice Hall MC.Inc. USA.
- Nawawi.1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Orpen .1994. *Based Human Resources Management*. Prentice Hall MC.Inc. USA.
- Pandji Anoraga. 2005. *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Riyanto .2002. *Kompetensi Pekerja*. Bumi Aksara, Jakarta, 2002
- Robert L. Mathis John H Jackson. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Salemba Empat, Jakarta.
- Stephen P. Robbins.1966. *Personnel Management*,Prentice-Hall Inc., New Jersey,
- 1990. *Personnel Management*,Prentice-Hall Inc., New Jersey.
- Sadili Samsudin .2006. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sadili Samsudin dan Baya Prawira Hie.2002.*Keselamatan Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- S.B Ahmad.1989.*Kesehatan Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta, 2002
- Sedarmayanti.1996. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- 2003. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- Spencer, Lyle M. & Spencer, Signe M. 1993.*Competence at Work*, The Dryden Press. New York,
- Schuller, et.al. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menghadapi abad ke-21*, Jakarta. Erlangga.
- Stoner, James A. F & Charles Waankel. 1988. *Management*. Englewood Cliffts, New Jersey : Prentice Hall International, Inc.
- 1999. *Management*. Englewood Cliffts, New Jersey : Prentice Hall International, Inc.
- Simamora.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suprihanto.1997. *Produktivitas Kerja*. Bhineka Cipta, Jakarta.
- Sodang P. Siagian. 2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, Lyle M. & Spencer, Signe M. 1993.*Competence at Work*, The Dryden Press, New York.

Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Administrasi, CV Alfabeta, Bandung.

-----2005. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.

-----2005. Statistik Untuk Penelitian, CV Alfabeta, Bandung.

Soeharsimi Arikunto. 2003. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Bhineka Cipta, Jakarta.

Suma'mur. 2000. Keselamatan dan Pencegahan Kecelakaan, PT Toko Gunung Agung, Jakarta.

Thomas H. Stone, 1982. *Understanding Personnel Management*, The Dryden Press, New York,

Pandji Anoraga. 2005. Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan. Fokusmedia. Bandung

*Undang-Undang Republik Indonesi Nomor 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan. Citra Umbara, Bandung.*

#### Journal :

Aulia Ishak. 2004. Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja, Universitas Sumatra Barat.

Elly Setiawan. 2002. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Indo Yumen Board Blitar, Jawa Timur.

Riza Khaerurahman. 2003. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Sesto Cab. Gresik. Universitas Muhammadiyah. Malang.

#### Tesis :

Afini Yolanda. 2003. Pengaruh Lingkungan kerja Pada Pegawai Pengadilan Agama Kota Malang. Malang.

Soewoto. 2003. Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Tegel CV Karya Abadi Malang, Malang.

#### Skripsi :

Teldat Engelian Sambinthiro. 2001. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (persero) Sukabumi. STIE YPKP, Bandung.

Yogi Anggara. 1998. Pengaruh lingkungan kerja Motivasi kerja pegawai yang melakukan Penelitian Pada PT. Bank Jabar cabang Purwakarta, STIE YPKP, Bandung.