

Pengaruh komitmen manajemen, peraturan K3, kompetensi pekerja dan pelaksanaan K3 terhadap kinerja karyawan

Amrita Winaya¹, Agus B. Siswanto¹, M. Afif Salim¹, Rizky Bintang Fauzi¹

¹Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Semarang, Indonesia

*Email korespondensi: amritawinaya@untagsmg.ac.id

Abstract

Implementing Occupational Health and Safety (K3) in a project is critically important because it will provide comfort and safety at work. Construction service providers as well as construction employees must be aware of this and must base it all on the existing regulations. Therefore, it is necessary to conduct research on K3 in construction projects, especially in the Purwodadi area. Due of a shortage of funding for K3, construction service providers pay less attention to K3 on some low-value construction projects. This study aims to identify K3 policies applied to construction projects in Purwodadi, determine and evaluate K3 elements and influences on employee performance, as well as identify and analyze the effect of K3 on project effectiveness and efficiency. K3 regulations are one of the components that are quite influential, K3 regulations are made so that they can be easily understood and implemented. There is a significant influence between K3 namely management commitment, regulations, worker competence, and employee involvement on employee performance. From this research, management's response to K3 must be clear in the form of policies, regulations, assistance on equipment, training, supervision, and mitigation of any possible accidents that occur in the work environment.

Keywords: construction, health and safety, employee performance.

PENDAHULUAN

Proyek konstruksi adalah sebuah rangkaian kegiatan yang dilakukan hanya sekali dan dalam rentang waktu yang cukup singkat (Ervianto, 2002). Indonesia merupakan salah satu negara yang berkembang cukup pesat dan sudah masuk ke dalam organisasi G20. Oleh karena itu, saat ini Indonesia gencar membangun infrastruktur sebagai penunjang dan sarana mobilitas dan kehidupan negara untuk memajukan Indonesia dan agar Indonesia dapat bersaing dengan negara lain. Menurut Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (2017), proyek konstruksi dalam ilmu teknik sipil terdiri dari berbagai macam pekerjaan seperti gedung, bangunan air, jalan, dan jembatan.

Penerapan Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3) sangat penting karena akan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Muhammad, A,J. 2017). Para penyedia jasa konstruksi serta para karyawan konstruksi harus menyadari hal tersebut dan harus mendasari semua itu dengan peraturan yang sudah berlaku. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompetensi pekerja, kemampuan pekerja dalam memahami serta melaksanakan peraturan K3 di perusahaan tempat mereka bekerja. Seperti yang dikemukakan oleh Hidayat, *et al.* (2022), kompetensi pekerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Kabupaten Grobogan merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Tengah dan beribukota di Kecamatan Purwodadi, di mana secara geografis kondisi wilayahnya berupa pegunungan kapur, perbukitan, dan dataran yang terletak di bagian tengahnya. Wilayah tersebut belum berkembang seperti di kota-kota lainnya di Provinsi Jawa Tengah. Di kabupaten ini terdapat proyek konstruksi yang bernilai kecil dan pelaku jasa konstruksi pun kurang begitu memperhatikan K3 dikarenakan minimnya ketersediaan anggaran untuk K3, salah satunya adalah di Kecamatan Boloh Kabupaten Grobogan. Di beberapa proyek konstruksi, K3 ini diabaikan dan tidak dilaksanakan, padahal K3 merupakan suatu kewajiban yang mutlak agar proyek konstruksi dapat berjalan efektif dan efisien.

Penelitian tentang K3 pada proyek konstruksi di Kabupaten Grobogan ini mempunyai urgensi yang tinggi karena K3 merupakan prioritas utama, terutama dalam mengurangi risiko kecelakaan kerja dan memastikan lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi karyawan (Kurniasih, *et al.*, 2013). Penelitian ini dapat membantu perusahaan memahami pengaruh yang signifikan dari K3 terhadap kinerja karyawan di proyek konstruksi dan memastikan bahwa K3 menjadi prioritas utama dalam proyek konstruksi. Di samping itu, menurut Saripuddin (2015), lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih fokus, produktif, dan efektif, oleh karenanya penelitian ini dapat membantu perusahaan memahami bagaimana K3 dapat meningkatkan kinerja karyawan di proyek konstruksi dan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dengan menerapkan K3 secara efektif. Pelaksanaan K3 yang baik dapat membantu perusahaan mengurangi biaya yang terkait dengan kecelakaan kerja, absensi karyawan, dan biaya kesehatan (Suwondo, 2019). Selain itu, dengan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan profitabilitas proyek konstruksi, sehingga penelitian ini dapat membantu perusahaan memahami pengaruh yang signifikan dari K3 terhadap biaya dan profitabilitas proyek konstruksi. Hal penting lainnya adalah penelitian K3 pada proyek konstruksi dapat membantu perusahaan memastikan bahwa mereka mematuhi regulasi dan peraturan yang berlaku di wilayah tersebut. Adanya kepatuhan regulasi maka perusahaan dapat menghindari sanksi atau denda yang mungkin diberikan oleh pemerintah karena pelanggaran terhadap regulasi yang berlaku. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen, Manajemen K3, kompetensi pekerja, dan pelaksanaan K3 terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komitmen Manajemen

Menurut Alayyannur (2018) komitmen manajemen merupakan salah satu unsur yang penting di dalam Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan ditekankan bahwa manajemen puncak mempunyai tanggung jawab tertinggi terhadap K3. Hal serupa juga telah dinyatakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ivana *et al.* (2014) bahwa komitmen dapat didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan pribadi. Komitmen diwujudkan dalam bentuk kebijakan tertulis yang jelas, mudah dipahami dan diketahui oleh seluruh karyawan.

Peraturan K3

Keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai gagasan dan upaya untuk memastikan integritas dan kesempurnaan fisik serta mental tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, untuk menuju masyarakat makmur dan sejahtera (Yoga, 2020). Pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Kani *et al.* (2013) dan Kartikasari & Swasto (2017) menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah kondisi di mana pekerja merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja mereka, yang memengaruhi produktivitas dan kualitas pekerjaan. Pekerja atau karyawan merasa aman dan puas dengan alat pelindung diri untuk keselamatan kerja, tata letak tempat kerja dan beban kerja yang dialami selama bekerja. Selanjutnya juga dinyatakan bahwa kesehatan kerja adalah upaya menerapkan aturan untuk melindungi kondisi pekerja atau karyawan dari kejadian atau kondisi yang dapat membahayakan kesehatan fisik maupun sosial sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih optimal dan produktif (Yuliandi *et al.*, 2019).

Kompetensi Pekerja

Menurut Firmansyah & Nugrohoseno (2022) kompetensi merupakan fungsi gabungan dari kemampuan subjektif manusia dalam bidang kinerja yang efisien, efektif, dan aman. Motivasi digunakan untuk menangkap peluang di tempat kerja, dengan mempertimbangkan kompetensi dan motivasi dalam konteks peran dan lingkungan organisasi sebagai karakteristik profesional. Lebih lanjut dikemukakan oleh Pradnyani & Rahyuda (2022) bahwa kompetensi pekerja dapat mempengaruhi stres kerja, di mana kompetensi yang tinggi akan menurunkan tingkat stres kerja, dan sebaliknya kompetensi yang rendah dapat meningkatkan stres kerja.

Amrita Winaya, Agus B. Siswanto, M. Afif Salim, Rizky Bintang Fauzi. Pengaruh komitmen manajemen, peraturan K3, kompetensi pekerja dan pelaksanaan K3 terhadap kinerja karyawan

Keterlibatan Pekerja dalam K3

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah seperangkat nilai dan standar yang dimiliki dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi/ perusahaan (Endriastuty & Adawia, 2018). Kesadaran akan K3 berarti tidak hanya mengikuti aturan K3 dan prosedurnya, tetapi juga belajar secara mendalam tentang pentingnya melindungi diri dari bahaya yang mungkin dihadapi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kani *et al.* (2013) keberadaan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja memberikan perlindungan kepada karyawan terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Pengetahuan pekerja tentang keselamatan kerja masih kurang, dan juga sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang ada saat ini dianggap belum diterapkan dengan baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai keberhasilan dalam menyelesaikan seluruh tugas dalam jangka waktu tertentu, kinerja juga bisa berupa penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi. Konsep kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kewajibannya (Silaen, *et al.*, 2021). Menurut Wardhani, *et al.* (2016) kinerja karyawan adalah salah satu ukuran dimana organisasi dievaluasi. Karyawan melakukan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, posisi, atau peran mereka dalam suatu organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat diamati secara langsung.

Hubungan antar Variabel

Menurut Tobing (2009) komitmen adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan memengaruhi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi, namun sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Respatiningsih & Sudirjo (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Jatmiko *et al.* (2015) juga menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingkat kinerja karyawan yang tinggi dicapai dengan meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasi.

H1: Komitmen manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2016), menyebutkan bahwa kinerja tidak akan bisa tercapai jika seorang karyawan secara individu mengalami kecelakaan kerja yang dapat mengganggu proses kerja dan menurunkan hasil atau pelayanan yang diberikan oleh karyawan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, semakin sedikit karyawan yang harus bekerja untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan, sehingga terjadi kekurangan pekerja dan akibatnya tingkat pencapaian target menjadi lebih rendah. Menurut Setiono (2018) budaya dan iklim keselamatan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat memberikan dampak, serta meningkatkan kinerja karyawan. Keselamatan kerja merupakan isu penting dalam lingkungan kerja, adanya penerapan keselamatan kerja yang tinggi memastikan bahwa karyawan merasa aman saat melakukan pekerjaan mereka. Budaya dan iklim keselamatan yang kuat juga dapat mengarahkan karyawan untuk bersikap dan bertindak karena organisasi dengan budaya keselamatan yang kuat akan memiliki nilai-nilai dan *codes of conduct* bagi para karyawan untuk melakukan kinerja.

H2: Peraturan K3 berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Wibowo (2007) kompetensi dan budaya kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi sangat membantu organisasi untuk menciptakan budaya yang mendorong kinerja tinggi, prestasi kerja, dan kinerja karyawan. Kompetensi sangat penting karena merupakan karakteristik utama dan mendasar dari individu yang berkinerja terbaik dalam budaya kerja perusahaan atau organisasi. Suatu organisasi perlu memiliki budaya kerja yang kuat yang memungkinkan karyawan

untuk secara mendalam menerapkan, merangkul dan memperjuangkan nilai-nilai yang ada untuk mencapai kinerja yang unggul dan optimal. Tenaga kerja yang berkemampuan tinggi dan budaya kerja yang baik dapat sangat membantu suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya dan meningkatkan hasil kerja dan kinerja setiap karyawan. Selain itu dikemukakan juga oleh Silvia *et al.* (2019) mengenai studi tentang pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompetensi pekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengusaha dan pekerja dengan perilaku keselamatan kerja yang baik sangat berperan penting untuk mewujudkan kepatuhan keselamatan terhadap peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja pada industri konstruksi (Zin & Ismail, 2012). Soehod (2008) juga menyatakan bahwa jika pekerja ikut berpartisipasi dalam keselamatan dan kesehatan kerja, pekerja dapat membuat perbedaan besar dalam menciptakan kondisi kerja yang aman bagi semua. Pekerja dapat berkontribusi pada pencegahan kecelakaan kerja dengan mengawasi kondisi kerja dan memberikan pemberitahuan tentang bahaya yang akan terjadi.

H4: Keterlibatan pekerja dalam K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausalitas, yaitu jenis penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Penelitian ini dilaksanakan pada proyek yang berlokasi di Kabupaten Purwodadi, Propinsi Jawa Tengah. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan teknik sampling yaitu *purposive sampling* dan *judgement sampling*. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar ke responden, serta melakukan wawancara terhadap responden untuk memperoleh data pendukung. Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang didukung dengan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang perlu diketahui dalam penelitian ini meliputi usia, pendidikan, dan pengalaman kerja atau masa kerja. Dari kuesioner diperoleh hasil bahwa usia responden paling banyak berada pada rentang 21-30 tahun yaitu sebesar 46% dari total keseluruhan responden. Kemudian untuk pendidikan sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebesar 44%. Pengalaman kerja atau masa kerja sebanyak 68% responden memiliki pengalaman kerja 1 sampai dengan 10 tahun.

Hasil Uji Validitas

Untuk menjamin data yang diperoleh sudah akurat atau belum, maka peneliti harus menggunakan data yang valid. Diperlukan uji validitas untuk mengetahui bahwa data tersebut sudah valid atau belum antara variabel dengan indikatornya. Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS, dari variabel dependen dan keempat variabel independen diperoleh hasil nilai probabilitas yang kurang dari 0,05 atau 5% sehingga semua indikator dan variabel adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berfungsi untuk mengamati apakah indikator yang digunakan dalam kuesioner menunjukkan konsistensi. Variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *alpha* di atas 0,6. Uji reliabilitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Alpha	Keterangan
X1	0,682	Reliabel
X2	0,722	Reliabel
X3	0,778	Reliabel
X4	0,786	Reliabel
Y	0,662	Reliabel

Sumber: *Output SPSS (2022)*

Tabel 1 mendeskripsikan kelima variabel yang diteliti dan dijadikan sebagai kuesioner adalah reliabel (nilai alpha di atas 0,6) maka data dan variabel ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda ini berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel budaya K3 terhadap pengaruh kinerja karyawan pada proyek konstruksi. Hasil uji regresi linear disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2
HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-17,319	4,822		-4,551	.000
x1	.286	.116	.179	.2,173	.031
x2	.323	.178	.182	-2,146	.033
x3	.621	.134	.271	2,942	.007
x4	.548	.166	.269	3,114	.005

Sumber: *Output SPSS (2022)*

Berdasarkan pada Tabel 2 diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda maka dapat dibangun formulasi sebagai berikut.

$$Y = -17,319 + 0,286 X1 + 0,323 X2 + 0,621 X3 + 0,548 X4 + 4,822 \dots\dots\dots(1)$$

Model persamaan regresi (*unstandardized coefficients*) menunjukkan bahwa Beta (B) yaitu nilai yang menyebutkan bahwa Y (variabel terikat) akan berubah jika X (variabel bebas) diubah 1 unit. Untuk permodelan regresi *standardized coefficients*, nilai persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,179 X1 + 0,182 X2 + 0,271 X3 + 0,269 X4 \dots\dots\dots(2)$$

Berdasarkan hasil regresi linier terhadap variabel-variabel bebas dan variabel terikat, dapat diketahui bahwa semua hipotesis yang diajukan yaitu diterima. Keempat hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima dan untuk pembahasannya sebagai berikut.

Pengaruh Komitmen Manajemen terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen manajemen pada pelaksanaan K3 untuk pekerja yang berupa pemberian perlengkapan K3 serta adanya pelatihan K3 oleh perusahaan akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Namun dari keseluruhan variabel bebas, untuk variabel komitmen manajemen ini mempunyai pengaruh paling rendah terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Respatiningsih & Sudirjo (2015) bahwa terdapat pengaruh signifikan

antara komitmen organisasi atau perusahaan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Jatmiko (2015) yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi sama-sama mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Di lain sisi, penelitian yang dilakukan oleh Richard *et al.* (2018) mengenai komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang disebabkan oleh kurangnya komitmen pegawai terhadap kantornya, serta karakteristik responden khususnya masa kerja. Komitmen manajemen dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan yang merasa pimpinan memiliki komitmen akan membuat karyawan semakin giat dalam pekerjaannya.

Pengaruh Peraturan K3 terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Peraturan K3 terdapat lima indikator yaitu peraturan K3 sangat diperlukan, peraturan K3 mudah diterapkan, ada sanksi terhadap pelanggaran peraturan K3, peraturan K3 diperbaiki secara berkala, dan peraturan K3 mudah dimengerti. Dari kelima indikator tersebut tanggapan responden terbanyak adalah pada indikator peraturan K3 mudah dimengerti. Hal ini menunjukkan bahwa dengan mudahnya penyampaian peraturan K3 maka karyawan dapat melaksanakan K3 dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peraturan K3 yang diterapkan serta adanya sanksi ketika terjadi pelanggaran K3 juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 dapat diterima yaitu peraturan K3 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini terbukti benar dan sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Sofyan pada tahun 2016 bahwa apabila seorang karyawan mengalami kecelakaan kerja maka akan menurunkan pelayanan yang diberikan oleh karyawan tersebut sehingga tidak dapat mencapai kinerja karyawan yang baik. Selain itu juga sesuai dengan penelitian dari Setiono (2018) yang menyebutkan dengan diterapkannya keselamatan kerja yang tinggi akan membuat karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Bukti konkret penerapan keselamatan kerja yang tinggi ini adalah pada pembangunan jalan tol Jakarta-Cikampek 2 Elevated, yang telah menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja atau SMK3 (Srisantyoriniet *al.*, 2020). Ada lima variabel penelitian yang digunakan pada penerapan SMK3 ini yaitu komitmen dan kebijakan K3, perencanaan K3, pelaksanaan rencana K3, pengukuran dan evaluasi kinerja, serta tinjauan ulang dan peningkatan oleh pihak manajemen terhadap penerapan Sistem Manajemen K3. Variabel komitmen dan kebijakan K3, pada proyek tol Jakarta-Cikampek 2 Elevated ini komitmennya adalah 0 (*zero*) kecelakaan kerja dan menerapkan SMK3 sesuai dengan peraturan perundangan dan prosedur yang berlaku. Untuk variabel perencanaan K3, dari hasil observasi checklist dapat diketahui bahwa penilaian tingkat penerapan SMK3 sudah berjumlah 100%, sedangkan untuk pengendalian perancangan dan peninjauan ulang kontrak berjumlah 93.75% yang termasuk kategori dengan penilaian baik. Pelaksanaan rencana K3 pada proyek tersebut sudah dilaksanakan dan sesuai dengan keselamatan dan kesehatan kerja, apabila ada ketidaksesuaian maka akan diberhentikan sementara dan dilanjutkan setelah kondisi aman. Untuk pengukuran dan evaluasi kinerja, dilakukan secara berkala setiap satu bulan sekali dengan menyerahkan laporan K3. Untuk melakukan tinjauan ulang dan peningkatan, ada advokasi secara rutin untuk memantau program apa saja yang belum dan telah dilakukan, dan apakah tepat sasaran atau tidak.

Pengaruh Kompetensi Pekerja terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi pekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kompetensi pekerja yang berupa kepatuhan pekerja terhadap tanggung jawab K3, mampu melaksanakan pekerjaannya dengan aman, mengerti resiko kerja serta tidak melakukan pekerjaan di luar tanggungjawabnya adalah suatu hal mutlak yang harus dipahami setiap pekerja proyek sehingga kinerja karyawan dapat semakin membaik dan proyek dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan. Variabel X3 (kompetensi pekerja) berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan daripada variabel lainnya. Terdapat perbedaan pada koefisien X3 dan X1. Perbedaan itu juga berdasarkan dari dalam diri atau faktor internal pekerja, karena K3 dapat dilaksanakan atas kesadaran dan kompetensi pada pekerja sedangkan manajemen hanya dapat mengatur dan memberikan pedoman K3. Faktor internal pekerja ini terdiri atas komitmen organisasi, keterlibatan dan kepuasa kerja, nilai dan pengalaman kerja,

Amrita Winaya, Agus B. Siswanto, M. Afif Salim, Rizky Bintang Fauzi. Pengaruh komitmen manajemen, peraturan K3, kompetensi pekerja dan pelaksanaan K3 terhadap kinerja karyawan

kepribadian, dan *self-efficacy*. Dari hasil survei dapat diketahui bahwa pekerja yang mengerti tanggung jawab terhadap K3 merupakan indikator dengan skor tertinggi, yang menyatakan bahwa pekerja yang mampu melakukan pekerjaannya dengan aman akan sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan, karena dengan kompetensi yang dimiliki para pekerja akan lebih memudahkan dalam memahami setiap peraturan dan kebijakan K3 serta pekerjaan proyek dapat dilaksanakan efektif dan efisien. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2017) yang menyatakan kompetensi dan budaya kerja memengaruhi kinerja pegawai, kemampuan tinggi dari tenaga kerja serta budaya kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sangat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Budaya kerja yang baik dapat dinilai dari presensi atau kehadiran yang mencerminkan tingkat kedisiplinan pegawai, karena budaya kerja dapat meningkatkan pelayanan (Indraputra *et al*, 2013).

Penelitian Prayoga *et al*. (2019) juga menyebutkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Kompetensi ini berkaitan dengan disiplin kerja yang merupakan salah satu variabel penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, oleh karena itu dengan kedisiplinan karyawan yang tinggi akan meminimalisasi kesalahan atau kelalaian kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Keterlibatan Pekerja dalam K3 terhadap Kinerja Karyawan

Keterlibatan pekerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Para pekerja selalu mengingatkan pekerja lain tentang penggunaan K3 dan bahaya di lokasi proyek, serta ketika terjadi kecelakaan kerja maka pekerja wajib melaporkan kepada penanggungjawab lapangan. Penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Soehoed (2008) yaitu dengan partisipasi pekerja dalam K3 maka pekerja dapat berkontribusi dalam pencegahan kecelakaan kerja dan dapat menciptakan kondisi aman dalam pekerjaannya. Namun penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda yaitu dari Cyntia (2018) pada penelitiannya yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah hal yang menjadi awal dan yang berpengaruh bagi kinerja karyawan dan berlangsungnya K3 di suatu proyek. Hal yang paling memengaruhi antara lain keterkaitan pekerja. Karena bila karyawan yang merasa terikat akan sepenuhnya memiliki tanggung jawab atas diri sendiri dan lingkungan sekitarnya. K3 juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang merasa aman dan nyaman akan membuat pekerjaan dapat efisien dan efektif sehingga proyek dapat berjalan sesuai jadwal dan dapat meminimalisasi terjadinya kecelakaan selama proyek berlangsung. Peraturan K3 menjadi salah satu hal yang cukup berpengaruh, peraturan K3 dibuat agar dapat mudah dipahami dan dilaksanakan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan K3 terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut respon manajemen terhadap K3 harus jelas dalam bentuk kebijakan, peraturan dan bantuan pada peralatan, pelatihan, pengawasan, serta mitigasi terhadap setiap kemungkinan kecelakaan yang terjadi di lingkungan kerja. Setiap program dan kebijakan tersebut perlu diawasi agar dapat mengetahui efektifitas program K3 apabila kurang efektif alangkah baiknya perlu ada revisi atau perubahan dalam kebijakan K3 yang diterapkan oleh perusahaan konstruksi. Selain itu juga perlu dilakukan pengawasan terhadap peraturan dan kebijakan K3.

Keterbatasan penelitian yaitu desain penelitian ini menggunakan *cross section* sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal untuk mengecek pengaruh antar variabel. Di samping itu, penelitian ini hanya mengkaji pengaruh komitmen manajemen, peraturan K3, kompetensi pekerja, dan keterlibatan pekerja dalam K3 terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan kajian lebih mendalam untuk mengetahui efektifitas program K3 di suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alayyannur, P. A. (2018). Korelasi Komitmen Manajemen dan Pelatihan K3 dengan Pengetahuan di Rumah Sakit "X." *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 102-111.
- Benyamin, R., Victor, P.K.L., Regina, T.S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA, Volume 6 Nomor 4*, 1968-1977.
- Cyntia, M., M. Aminudin Hadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jolin Permata Buana Kota Batam. *Jurnal Equilibiria, Volume 5 No.1. 1-10*.
- Endriastuty, Y., & Adawia, P.R. (2018). Analisa Hubungan Antara Tingkat Pendidikan, Pengetahuan Tentang K3 Terhadap Budaya K3 Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ecodemica, Volume 2 Nomor 2*, 193-201.
- Ervianto, W.I. (2002). Manajemen Proyek Konstruksi. *Penerbit Andi*, Yogyakarta.
- Firmansyah, R., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10 Nomor 3* pp. 893-901.
- Indraputra, T., & Sutrisna, E. (2013). Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Pembangunan, Volume 1 Nomor 3*:278-281.
- Hidayat, N., Anisah, H.U., Muntoha, H., & Ismanto, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi di Kantor Unit Pendapatan Daerah (UPPD). *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10 Nomor 4*, 1016-1025.
- Ivana, A., Widjasena, B., & Jayanti, S. (2014). Analisa Komitmen Manajemen Rumah Sakit (RS) Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada RS Prima Medika Peralang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat, Volume 2 Nomor 1*: 35-41.
- Jatmiko, E.D., Swasto, B., & Eko, G. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 21 Nomor 1*.
- Kani, B.R., Mandagi, R.J.M., Rantung, J.P., & Malingkas, G.Y. (2013). Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi (Studi Kasus: Proyek PT. Trakindo Utama). *Jurnal Sipil Statik, Volume 1 Nomor 6*,pp:430-433.
- Kartikasari, R.D., & Swasto, B. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 89-95. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. (2017). Modul Pemahaman Umum Pengawasan Konstruksi.
- Kurniasih, D, & Rachmadita, R, N, "Pengukuran Budaya K3 Pada Tingkat Non Manajerial Dengan Menggunakan Cooper's Reciprocal Safety Culture Model Di PT. X," *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, vol. 8, no. 2, pp. 83-88.
- M. Andi Prayoga., M. Taufik Lesmana, & Lukman Hakim, S. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festival Riset Ilmiah dan Manajemen Akuntansi*.

- Amrita Winaya, Agus B. Siswanto, M. Afif Salim, Rizky Bintang Fauzi. Pengaruh komitmen manajemen, peraturan K3, kompetensi pekerja dan pelaksanaan K3 terhadap kinerja karyawan
- Muhammad, A.J. (2017). Pengaruh Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Wilayah Suluttenggo Area Palu. *Jurnal Katalogis*, Volume 5 Nomor 3, pp:145-152.
- Pradnyani, N.W.S., & Rahyuda, A.G. (2022). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 10 Nomor 3, 806-820.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Serat Acitya*, Volume 4 Nomor 3, 56-68.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*.
- Setiono, B.A., (2018). Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, Volume 9 Nomor 1, pp:21-36.
- Silaen, N.R., dkk (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Silvia., Bagia, I.W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Volume 7, pp: 9-16.
- Soehod, Khairiah. (2008). Workers' Participation In Safety and Health at Work. *Jurnal Kemanusiaan*, Volume 6 Nomor 1, pp: 15-23.
- Sofyan, A. (2016). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia Plant Karawang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, Volume 2 Nomor 1, pp:22-45. DOI: <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.162>
- Srisantyorini, T., & Safitriana, R. (2020). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pembangunan Jalan Tol Jakarta-Cikampek 2 Elevated. *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, Volume 16 Nomor 2, 151-163.
- Suwondo, Dodi., (2019). Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Pelita Citra Mandiri Selaku Vendor Pada PT. PLN (Persero) Rayon Ciamis. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, Volume 6 Nomor 1, pp: 75-83.
- Tobing, D.S. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 11 Nomor 1: (31-37).
- Wardhani, K.R., Mukzam, M.D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 31 Nomor 1, 58-65.
- Wibowo. (2007). *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yoga, AAGR. (2020). Gambaran Tingkat Pengetahuan dan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri Petugas Bank Sampah Di Desa Sayan Kecamatan Ubud Tahun 2020.
- Yuliandi, C.D., Ahman, E. (2019). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang. *Manajerial*, Volume 12 Nomor 2, 98-109.

Zin, S.M., & Ismail, F. (2012). Employers' Behavioural Safety Compliance Factors Toward Occupational, Safety and Health Improvement in the Construction Industry. *ASEAN Conference on Environment-Behaviour Studies*, 742-751