

PENGARUH KEBIJAKAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sugiyanto dan Sulfiani

Prodi Teknik Sipil Fakultas Teknik, Universitas Sunan Bonang

Tuban Jawa Timur

Email: irsugianto6@gmail.com

Abstrak

Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja berbeda antara suatu perusahaan tertentu dibandingkan perusahaan lainnya, tergantung tingkat kepedulian manajemen puncak terhadap perlindungan pekerja dari bahaya di tempat kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert dengan skala angka 1 sampai 5, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi pekerja tentang pelaksanaan program K3 di tempat mereka bekerja. Teknik pengumpulan data dengan metode kuisioner memuat sejumlah pertanyaan dibagikan kepada pekerja (responden). Hasil penilaian responden diolah menggunakan metode *partial least square*. Berdasarkan atas evaluasi *outer model* menunjukkan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten (variabel bebas dan variabel terikat) telah memenuhi uji validitas dan realibilitas. Berdasarkan atas evaluasi *inner model* dapat dibuktikan adanya korelasi nyata terhadap kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja 55%, kompetensi pekerja 52%, komitmen *top management* 47% dan komunikasi pekerja 39%. Adapun untuk peraturan dan prosedur K3 serta keterlibatan pekerja didapatkan cukup kecil masing-masing 10% dan 9% pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan besarnya pengaruh tersebut menunjukkan tidak nyata.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Korelasi, *Inner Model* dan *Outer Model*

Abstract

Occupational safety and health policies differ from one company to another, depending on the level of concern of top management with protecting workers from hazards in the workplace. The purpose of this study was to determine the effect of occupational safety and health policies on employee performance in the company under study. Measurement of variables using a Likert scale with a scale of 1 to 5, to measure the attitudes, opinions and perceptions of workers about the implementation of the K3 program in their place of work. The technique of collecting data using a questionnaire method contains a number of questions distributed to workers (respondents). The results of the respondent's assessment were processed using the partial least square method. Based on the evaluation of the outer model, it shows that the indicators used to measure the latent variables (independent variables and dependent variables) have met the validity and reliability tests. Based on the inner model evaluation, it can be proven that there is a real correlation to employee performance, namely work environment 55%, employee competence 52%, top management commitment 47% and worker communication 39%. As for the K3 regulations and procedures as well as the involvement of workers, it was found quite small, respectively, 10% and 9% of the effect on employee performance and the magnitude of this influence was not significant.

Keywords: Employee Performance, Correlation, Inner Model and Outer Model

1. PENDAHULUAN

Pada pelaksanaan proyek konstruksi selalu berkaitan dengan tujuan dan sasaran proyek yang menjadi target utama manajemen proyek dalam mewujudkan hal tersebut tercapai (Erviyanto, 2019). Pada kondisi yang lain, harapan untuk menerapkan *zero accident* (kecelakaan nihil) dalam pelaksanaan proyek juga tidak boleh terabaikan. Hal ini terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan yang terlibat dalam kegiatan proyek. Terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu proyek akan berakibat fatal dan serius terhadap kelancaran pelaksanaan proyek itu sendiri. Pada kondisi ini, jika terjadinya kecelakaan kerja dengan frekuensi yang cukup sering dan berakibat fatal menimbulkan korban jiwa, maka akan berimbas pada kondisi keuangan perusahaan dan kelangsungan proyek.

Perihal keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sudah diatur dalam regulasi Pemerintah Republik Indonesia terhadap perusahaan yang melibatkan tenaga kerja dalam rangka menciptakan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan (Jati, 2010). Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 87 dinyatakan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (Ramli, 2018). Lebih lanjut, Husen (2011) menambahkan bahwa integrasi diperlukan untuk memastikan bahwa tugas menjalankan program K3 dapat dicapai sesuai sasaran dan tujuan yang ditetapkan.

Roro (2019) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Pengertian lain menurut OHSAS 18001, dinyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kondisi dan faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja serta orang lain yang berada di tempat kerja (Ramli, 2018). Sangadji *et al.* (2018) menegaskan bahwa mengelola keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu keharusan dengan mewujudkan tempat kerja yang aman dan sehat serta meminimalisir secara maksimal bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini terkait pula

pengertian tentang K3 seperti yang dinyatakan oleh Amstrong (2014) dalam Sangadji *et al.* (2018) bahwa keselamatan kerja adalah suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat serta lingkungan kerja; sedangkan kesehatan kerja adalah suatu keadaan dari seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental sebagai akibat dari pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat kebijakan (aturan) tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan (Supriyadi, 2018). Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan kecelakaan akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan nyaman dan tidak merasa was-was dalam menyelesaikan pekerjaannya (Hasibuan, 2019). Dengan demikian, tenaga kerja akan merasa aman dan tenang dalam bekerja secara produktif sehingga diharapkan memiliki produktivitas yang akan menghasilkan kinerja kerja karyawan yang meningkat untuk mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya (Mangkunegara, 2017).

PT. Nur Aini Rahma Mandiri sebagai perusahaan yang diteliti adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri konstruksi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan akan pembangunan proyek konstruksi di Kabupaten Tuban. Salah satu proyek konstruksi yang saat ini sedang dikerjakan oleh perusahaan tersebut adalah pembuatan *access road* di *coal storage* dan *IPAL pond* milik pabrik semen PT. Solusi Bangun Indonesia Tuban. Pada pelaksanaan pembangunan proyek tersebut, PT. Nur Aini Rahma Mandiri telah menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai bagian dari komitmen dan kebijakan perusahaan tersebut. Dengan menerapkan program tersebut di lingkup perusahaan dalam proyek konstruksi yang sedang dikerjakan, maka pihak manajemen PT. Nur Aini Rahma Mandiri mengharapakan akan terjadinya

peningkatan produktifitas kerja karyawannya karena didukung oleh meningkatnya kinerja karyawan serta kejadian kecelakaan kerja dapat dihindarkan. Peningkatan kinerja kerja karyawan sangat diperlukan karena dapat mendukung keberhasilan proyek konstruksi yang sedang dikerjakan tersebut.

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yang diteliti adalah bagaimana pengaruh faktor kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dalam kaitannya dengan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003. Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat 6 (enam) faktor kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan konstruksi. Keenam faktor ini adalah terdiri dari: 1) Kebijakan *top management*, 2) Peraturan dan prosedur K3, 3) Komunikasi pekerja, 4) Kompetensi pekerja, 5) Lingkungan kerja dan 6) Keterlibatan pekerja. Berdasarkan penelitian tersebut, maka dari keenam faktor tersebut dapat diketahui pula bahwa kebijakan yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kebijakan *top management* (Christina *et al.*, 2012).

Seperti kita ketahui bahwa kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tentunya akan berbeda antara suatu perusahaan tertentu dibandingkan perusahaan lainnya. Pemikiran ini didasari oleh fenomena tentang tingkat kepedulian manajemen puncak perusahaan terhadap perlindungan pekerja dari bahaya di tempat kerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Amstrong (2014) dalam Sangadji *et al.* (2018) bahwa kebijakan memuat 3 (tiga) hal, yaitu pernyataan tentang niat,

merumuskan tentang bagaimana niat itu akan diwujudkan dan pernyataan yang menjadi pedoman yang harus diikuti oleh setiap orang yang terkait. Oleh karena itu, melalui penelitian ini diharapkan adanya suatu keyakinan apakah peran kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tersebut tetap akan dominan atau sebaliknya ada bila penelitian dilakukan pada perusahaan lain. Dengan demikian, perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk menguji peran kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada proyek yang akan diteliti. Oleh karena itu, hal tersebut yang melatarbelakangi perlunya diadakan penelitian ini tentang pengaruh faktor kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti.

2. METODE

Variabel Penelitian, Pengukuran Variabel Penelitian dan Evaluasi Permodelan (*Outer Model dan Inner Model*)

Pada penelitian tentang pengaruh kebijakan K3 terhadap kinerja karyawan dalam kaitannya dengan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, maka ditentukan variabel penelitian terdiri dari 1) Komitmen *Top Management*, 2) Peraturan dan Prosedur K3, 3) Komunikasi Pekerja, 4) Kompetensi Pekerja, 5) Lingkungan Kerja, 6) Keterlibatan Pekerja, 7) Kinerja Karyawan. Hubungan antara variabel bebas dan variabel dapat diamati pada Gambar 1 sebagai berikut ini:



Gambar 1. Hubungan Variabel Bebas dan Variabel Terikat (Sugiyono, 2018)

Pada penelitian ini, pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert yang memiliki interval dari skala angka 1 (sangat tidak mendukung), 2 (tidak mendukung), 3 (ragu-ragu), 4 (mendukung) dan 5 (sangat mendukung); untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi pekerja tentang pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan perusahaan

yang diteliti (Sugiyono, 2018). Responden akan memberikan penilaian atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner sesuai dengan pilihan menurut kata hatinya dan tidak ada intervensi baik oleh manajemen perusahaan yang sedang diteliti ataupun dari peneliti sendiri. Pada penelitian ini, jumlah responden ditentukan dengan jumlah sebanyak 100 orang pekerja yang terlibat dalam

memberikan penilaian tentang pelaksanaan program K3 pada perusahaan yang diteliti (Arikunto, 2012).

Berdasarkan atas hasil penilaian dari responden pada kuisioner terhadap indikator-indikator tersebut di atas, maka akan dilakukan penginputan ke dalam tabulasi data untuk selanjutnya dilakukan proses pengolahan data dengan menggunakan metode *partial least square* dengan aplikasi program WarpPLS versi 6.0 (Ghozali, 2014). Pada hasil olah data (*output*) menggunakan program tersebut, maka akan dapat digunakan untuk melakukan evaluasi model yang terbentuk terdiri sebagai berikut ini:

1. Evaluasi *Outer model* (model pengukuran)
Outer model adalah menjelaskan hubungan antara indikator-indikator yang digunakan pada penelitian dengan variabel laten yang diukur. Pada evaluasi model ini, digunakan parameter yang dikenal dengan nilai *loading factor* atau *outer factor* (nilai korelasi) untuk mengukur hubungan antara

indikator *construct* terhadap variabel laten dengan melakukan uji validitas dan uji reabilitas.

2. Evaluasi *Inner model* (model struktural)
Inner model adalah menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Pada evaluasi model ini, digunakan parameter yang dikenal dengan nilai β (koefisien regresi) untuk melakukan uji pengaruh dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat serta nilai *p value* untuk melakukan uji signifikansi terhadap adanya pengaruh tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Subyek Penelitian (Responden)

Sebelum membahas hasil penilaian responden, maka terlebih dahulu digambarkan data responden sebagai subyek dalam penelitian seperti tampak pada Tabel 1 sebagai berikut ini:

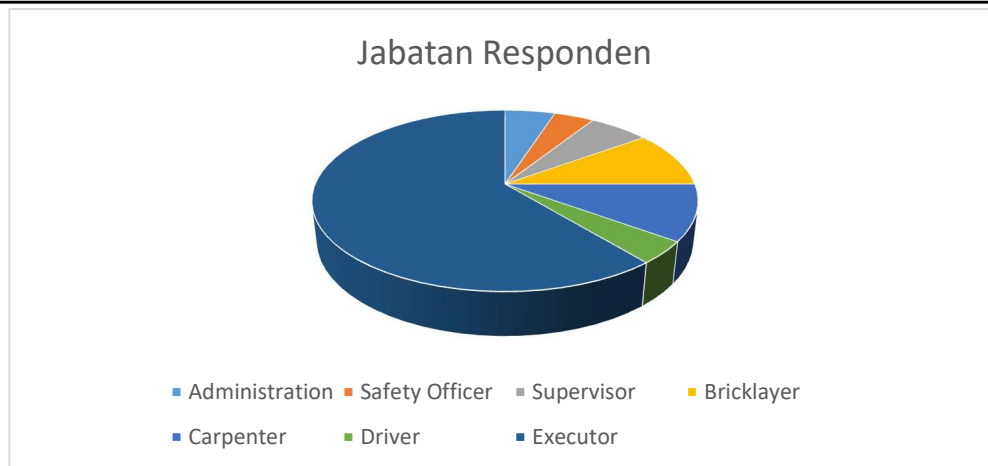
Tabel 1. Data Responden sebagai Subyek Penelitian

No.	Data Responden	Karakteristik Responden	Jumlah	Prosentase
1	Jenis Kelamin	Pria	97 orang	97%
2		Wanita	3 orang	3%
		Total	100 orang	100%
1	Usia	20 – 25 tahun	56 orang	56%
2		26 – 30 tahun	22 orang	22%
3		31 – 40 tahun	14 orang	14%
4		≥ 40 tahun	8 orang	8%
		Total	100 orang	100%
1	Masa Kerja	1 tahun	43 orang	43%
2		2 tahun	18 orang	18%
3		3 tahun	23 orang	23%
4		4 tahun	16 orang	16%
		Total	100%	100%
1	Pendidikan	SD	15 orang	15%
2		SMP	27 orang	27%
3		SMA/MA/SMK	46 orang	46%
4		Diploma	0 orang	0%
5		Sarjana S1	12 orang	12%
		Total	100 orang	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan informasi pada Tabel 1 di atas, maka karakteristik responden secara mayoritas terdiri dari jenis kelamin 97% pria, usia 56% berada pada rentang 25-30 tahun, masa kerja 43% pengalaman kerja 1 tahun dan pendidikan 46% level pendidikan

SMA/MA/SMK. Selanjutnya, untuk lebih menggambarkan informasi data posisi jabatan dari responden dalam perusahaan yang diteliti, maka data dapat ditampilkan pada Gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Data Posisi Jabatan Responden

Pada Gambar 2 di atas, posisi jabatan responden didominasi oleh bagian *excetutor* (pelaksana) sebanyak 61 orang (61%), disusul oleh *carpenter* (tukang kayu) dan *bricklayer* (tukang batu) masing-masing 10 orang (10%), kemudian *supervisor* (mandor) 6 orang (6%), *administration* (administrasi) 5 orang (5%) dan paling sedikit jabatan *safety officer* (satpam) dan *driver* (sopir) masing-masing berjumlah 4 orang (4%).

Ghozali (2014) menjelaskan bahwa metode *partial least square* merupakan metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, *distribution free* (tidak mengasumsikan data terdistribusi tertentu), serta data dapat berupa nominal, kategori, ordinasi, interval atau rasio. Untuk dapat bekerja menggunakan *software* tersebut, tabulasi data responden dibuat pengkodean dalam Tabel 2 sebagai berikut ini:

2. Indikator dan Variabel serta Output Data Responden

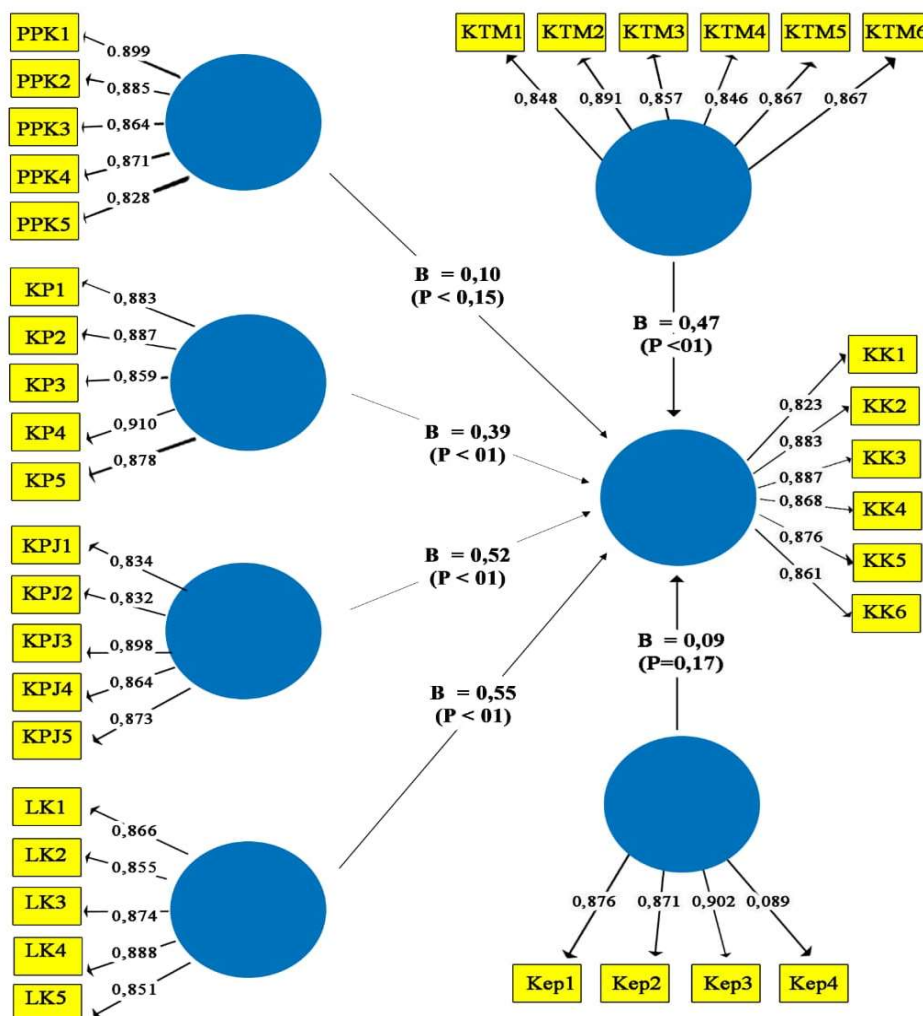
Tabel 2. Kode Indikator Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator-indikator Penelitian	Kode
Komitmen <i>Top Management</i> (KTM)	Penerapan kebijakan K3 tertulis oleh <i>top management</i>	KTM1
	Perusahaan memberikan prioritas terhadap masalah K3	KTM2
	Pengawasan terhadap pelaksanaan K3 di perusahaan	KTM3
	Usaha peningkatan kinerja K3 pada proyek telah dilaksanakan	KTM4
	Perusahaan memberikan perlengkapan K3	KTM5
	Perusahaan memberikan pelatihan K3 kepada <i>staff</i> proyek	KTM6
Peraturan dan Prosedur K3 (PPK)	Peraturan dan prosedur K3 diperlukan	PPK1
	Prosedur K3 mudah diterapkan dengan konsisten	PPK2
	Ada sangsi terhadap pelanggaran prosedur K3	PPK3
	Peraturan dan prosedur K3 diperbaiki secara berkala	PPK4
	Peraturan dan prosedur K3 mudah dimengerti	PPK5
Komunikasi Pekerja (KP)	Pekerja mendapat informasi mengenai program K3	KP1
	Pekerja puas dengan penyampaian informasi pekerjaan	KP2
	Pekerja mendapat informasi mengenai kecelakaan kerja	KP3
	Komunikasi yang baik antara pekerja dan pihak manajemen	KP4
	Komunikasi yang baik antara sesama pekerja	KP5
Kompetensi Pekerja (KPJ)	Pekerja mengerti tanggung jawab terhadap K3	KPJ1
	Pekerja mengerti terpenuhinya resiko dari pekerjaannya	KPJ2
	Pekerja melakukan pekerjaannya dengan cara yang aman	KPJ3
	Pekerja tidak melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya	KPJ4
	Pekerja mampu memahami peraturan dan prosedur K3	KPJ5

Lingkungan Kerja (LK)	Pekerja telah mengutamakan K3	LK1
	Pekerja tidak melakukan pekerjaannya berulang-ulang	LK2
	Pekerja termotivasi karena program kerja K3	LK3
	Pekerja puas dengan keamanan lingkungan kerja	LK4
	Pekerja tidak saling menyalahkan bila terjadi kecelakaan kerja	LK5
Keterlibatan Pekerja (KeP)	Pekerja dilibatkan dalam perencanaan program K3	KeP1
	Pekerja melaporkan jika terjadi situasi yang berbahaya	KeP2
	Pekerja diminta mengingatkan pekerja lain tentang bahaya	KeP3
	Pekerja dilibatkan dalam penyampaian informasi mengenai K3	KeP4
	Pekerja mampu bekerja sesuai target	KK1
Kinerja Karyawan (KK)	Proyek selesai sesuai dengan kurun waktu yang ditentukan	KK2
	Tidak ada kecelakaan kerja di lingkungan kerja	KK3
	Pekerja memperhatikan keselamatan dalam pekerjaan	KK4
	Tidak adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan	KK5
	Pekerja hadir atau masuk sesuai dengan jadwal kerja	KK6

Berdasarkan atas pengkodean pada Tabel 2, maka ada 7 variabel laten, terdiri 6 variabel bebas dan 1 variabel terikat dengan melibatkan seluruhnya ada 36 indikator

penelitian. Hasil olah data menggunakan metode *partial least square* dengan aplikasi *software smartpls* ditampilkan pada Gambar 4 berikut ini:



Gambar 4. Hasil Out Put Penilaian Responden

Pada Gambar 4, ditampilkan model pengukuran (*outer model*) yang menjelaskan hubungan antara indikator dengan variabel ditandai garis penghubung yang dilengkapi dengan nilai korelasinya (*loading factor* atau *outer factor*) dan model struktural (*inner model*) menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat ditandai garis

penghubung yang dilengkapi dengan nilai β (koefisien regresi) dan nilai *p value*.

3. Evaluasi *Outer Model* Menggunakan *Smart Partial Least Square*

Berdasarkan hasil olah data dari 100 responden yang terlibat dalam penelitian ini, maka dapat disajikan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Evaluasi *Outer Model* Hubungan Antara Variabel Laten dengan Indikator *Construct*

Variabel Laten	Indikator <i>Construct</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>p Value</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>
Komitmen Top Management	KTM1	0,848	$\leq 0,001$	0,931	0,946	0,744
	KTM2	0,891	$\leq 0,001$			
	KTM3	0,857	$\leq 0,001$			
	KTM4	0,846	$\leq 0,001$			
	KTM5	0,867	$\leq 0,001$			
	KTM6	0,867	$\leq 0,001$			
Peraturan dan Prosedur K3	PPK1	0,899	$\leq 0,001$	0,919	0,939	0,756
	PPK2	0,885	$\leq 0,001$			
	PPK3	0,864	$\leq 0,001$			
	PPK4	0,871	$\leq 0,001$			
	PPK5	0,828	$\leq 0,001$			
Komunikasi Pekerja	KP1	0,883	$\leq 0,001$	0,930	0,947	0,781
	KP2	0,887	$\leq 0,001$			
	KP3	0,859	$\leq 0,001$			
	KP4	0,910	$\leq 0,001$			
	KP5	0,878	$\leq 0,001$			
Kompetensi Pekerja	KPJ1	0,834	$\leq 0,001$	0,912	0,935	0,741
	KPJ2	0,832	$\leq 0,001$			
	KPJ3	0,898	$\leq 0,001$			
	KPJ4	0,864	$\leq 0,001$			
	KPJ5	0,873	$\leq 0,001$			
Lingkungan Kerja	LK1	0,866	$\leq 0,001$	0,917	0,938	0,751
	LK2	0,855	$\leq 0,001$			
	LK3	0,874	$\leq 0,001$			
	LK4	0,888	$\leq 0,001$			
	LK5	0,851	$\leq 0,001$			
Keterlibatan Pekerja	KeP1	0,876	$\leq 0,001$	0,909	0,936	0,785
	KeP2	0,871	$\leq 0,001$			
	KeP3	0,902	$\leq 0,001$			
	KeP4	0,895	$\leq 0,001$			
Kinerja Karyawan	KK1	0,823	$\leq 0,001$	0,934	0,948	0,751
	KK2	0,883	$\leq 0,001$			
	KK3	0,887	$\leq 0,001$			
	KK4	0,868	$\leq 0,001$			
	KK5	0,876	$\leq 0,001$			
	KK6	0,861	$\leq 0,001$			

Sumber: Data diolah

Pada Tabel 3 dapat diamati nilai-nilai dari indikator *construct* terhadap variabel

latennya terdiri dari parameter *loading factor*, *p value*, *conbrach's alpha*, *composite*

reliability dan *average variance extracted (AVE)*. Ghozali (2014) memberikan pedoman bahwa dalam metode *partial least square, convergent validity* (uji validitas) dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai

berdasarkan nilai korelasi antara *item score* dengan *construct score* yang dihitung dengan patokan korelasi tinggi jika di atas 0,700. Berikut ini ditampilkan hasil uji validitas seperti tampak pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Uji Validitas *Outer Model*

Variabel Laten	Indikator Construct	Patokan Nilai <i>Loading Factor</i>			Patokan Nilai <i>p Value</i>		
		<i>Loading Factor</i>	Ghozali (2014)	Uji Validitas	<i>p Value</i>	Solimun, <i>et al.</i> (2017)	Uji Validitas
Komitmen Top Mangement	KTM1	0,848	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KTM2	0,891	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KTM3	0,857	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KTM4	0,846	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KTM5	0,867	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KTM6	0,867	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
Peraturan dan Prosedur K3	PPK1	0,899	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	PPK2	0,885	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	PPK3	0,864	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	PPK4	0,871	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	PPK5	0,828	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
Komunikasi Pekerja	KP1	0,883	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KP2	0,887	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KP3	0,859	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KP4	0,910	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KP5	0,878	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
Kompetensi Pekerja	KPJ1	0,834	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KPJ2	0,832	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KPJ3	0,898	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KPJ4	0,864	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KPJ5	0,873	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,866	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	LK2	0,855	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	LK3	0,874	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	LK4	0,888	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	LK5	0,851	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
Keterlibatan Pekerja	KeP1	0,876	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KeP2	0,871	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KeP3	0,902	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KeP4	0,895	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,823	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KK2	0,883	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KK3	0,887	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KK4	0,868	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KK5	0,876	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid
	KK6	0,861	0,700	Valid	≤0,001	≤0,01	Valid

Sumber: Data diolah

Pada Tabel 4 berdasarkan hasil uji validitas menggunakan patokan nilai *loading factor* (Ghozali, 2014) dan *p value* pada taraf uji α 1% (Solimun *et al.*, 2017) telah menunjukkan hasil uji validitas yang valid. Interpretasinya adalah bahwa pertanyaan yang dimuat dalam kuisisioner mampu menjelaskan terhadap pengukuran variabel. Dalam Ghozali (2014)

diuraikan bahwa uji reabilitas pada *outer model* perlu dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah variabel laten reliabel atau tidak dapat didasarkan dengan dasar keputusan terdiri:

1. Nilai *cronbach's alpha* dengan patokan di atas 0,7 masuk kategori reliabel.

2. Nilai *composite reliability* dengan patokan di atas 0,6 masuk kategori reliabel.
3. Nilai *average variance extracted (AVE)* dengan patokan di atas 0,7 masuk kategori reliabel.

Tabel 5. Uji Reabilitas *Outer Model*

Variabel Laten	Parameter Uji Reabilitas						Uji Reliabilitas
	<i>Cronbach's Alpha</i>		<i>Composite Reliability</i>		<i>AVE</i>		
	<i>Value</i>	Standar	<i>Value</i>	Standar	<i>Value</i>	Standar	
Komitmen Top Management	0,931	0,700	0,946	0,600	0,744	0,700	Reliabel
Peraturan dan Prosedur K3	0,919	0,700	0,939	0,600	0,756	0,700	Reliabel
Komunikasi Pekerja	0,930	0,700	0,947	0,600	0,781	0,700	Reliabel
Kompetensi Pekerja	0,912	0,700	0,935	0,600	0,741	0,700	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,917	0,700	0,938	0,600	0,751	0,700	Reliabel
Keterlibatan Pekerja	0,909	0,700	0,936	0,600	0,785	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,934	0,700	0,948	0,600	0,751	0,700	Reliabel

Sumber: Data diolah

Pada Tabel 5 berdasarkan atas *value* dan standar untuk parameter *cronbach's alpha*, *composite reliability* dan *average variance extracted (AVE)* kesemuanya telah menunjukkan hasil uji reabilitas yang reliabel (handal) untuk seluruh variabel laten. Interpretasinya adalah sebagai berikut:

1. *Cronbach's alpha* di atas 0,7 mengindikasikan tingkat konsistensi jawaban responden konsistensi. Ada pemahaman yang baik terhadap pertanyaan yang diajukan pada kuisioner, tidak asal menjawab dan tidak terjadi silang jawaban kontradiksi antar pertanyaan satu dengan pertanyaan lainnya.
2. *Composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan variabel laten yang digunakan memiliki keandalan yang dapat dipercaya untuk menguji hipotesis penelitian yang akan dibahas pada evaluasi *inner model*.

3. *Average variance extracted* di atas 0,7 menunjukkan variabel laten yang digunakan telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang bersifat *mutually exclusive*, dalam arti jika indikator tertentu sudah masuk dalam pengelompokan variabel laten tertentu, maka indikator tersebut tidak mungkin juga menjadi anggota kelompok variabel laten lainnya.

4. Evaluasi *Inner Model* Menggunakan *Smart Partial Least Square*

Pada evaluasi *inner model* dilakukan uji pengaruh yang menunjukkan seberapa kuat hubungan antara variabel eksogen dalam mempengaruhi variabel endogennya. Berdasarkan atas hasil *output*, maka akan diperlihatkan nilai uji pengaruh yang dindikasikan dengan simbol β (koefisien regresi) dan uji signifikansinya dengan melihat *p value* tampak pada Tabel 6:

Tabel 6. Uji Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

No	Variabel Eksogen	Uji Pengaruh			Uji Signifikansi		
		β (Koefisien Regresi)	t Tabel α 5%	Hasil Uji	p Value	Taraf Uji α 1%	Hasil Uji
1	Komitmen <i>Top Management</i>	0,470	0,196	Pengaruh	$\leq 0,01$	0,01	<i>Significant</i>
2	Peraturan dan Prosedur K3	0,100	0,196	Pengaruh	$\leq 0,15$	0,01	Tidak <i>Significant</i>
3	Komunikasi Pekerja	0,390	0,196	Pengaruh	$\leq 0,01$	0,01	<i>Significant</i>
4	Kompetensi Pekerja	0,520	0,196	Pengaruh	$\leq 0,01$	0,01	<i>Significant</i>
5	Lingkungan Pekerja	0,550	0,196	Pengaruh	$\leq 0,01$	0,01	<i>Significant</i>
6	Keterlibatan Pekerja	0,090	0,196	Pengaruh	$\leq 0,17$	0,01	Tidak <i>Significant</i>

Sumber: Data diolah

Pada Tabel 6 koefisien korelasi dibandingkan dengan nilai t tabel pada taraf uji α 5% (Ghozali, 2014), maka dapat diketahui variabel eksogen menunjukkan adanya pengaruh terhadap variabel endogen karena nilai β di atas nilai t tabel pada taraf uji α 5%. Analisis dilanjutkan dengan melihat p value dibandingkan dengan nilai p value tabel pada taraf uji α 1% (Solimun *et al.*, 2017), hasilnya

adalah *significant* untuk komitmen *top management*, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja dan lingkungan pekerja dan tidak *significant* untuk peraturan dan prosedur K3 serta keterlibatan pekerja.

Analisis dilanjutkan untuk menguji hipotesis penelitian seperti ditunjukkan pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian	Uji Pengaruh	Diterima/Ditolak
H1: Komitmen <i>top management</i> berpengaruh secara <i>significant</i> terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh secara <i>significant</i>	Diterima
H2: Peraturan dan prosedur K3 berpengaruh secara <i>significant</i> terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh secara tidak <i>significant</i>	Ditolak
H3: Komunikasi pekerja berpengaruh secara <i>significant</i> terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh secara <i>significant</i>	Diterima
H4: Kompetensi pekerja berpengaruh secara <i>significant</i> terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh secara <i>significant</i>	Diterima
H5: Lingkungan kerja berpengaruh secara <i>significant</i> terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh secara <i>significant</i>	Diterima
H6: Keterlibatan pekerja berpengaruh secara <i>significant</i> terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh secara tidak <i>significant</i>	Ditolak

Sumber: Data diolah

Pada Tabel 7 dapat dibuktikan ada 4 hipotesis terdiri H1, H3, H4 dan H5 diterima dan sisanya terdiri hipotesis H2 dan H6 ditolak. Pemahamannya adalah bahwa komitmen *top management*, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja dan lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang *significant* terhadap

kinerja karyawan dan peraturan dan prosedur K3 serta keterlibatan karyawan menunjukkan hasil yang tidak *significant*. Berdasarkan atas perolehan β , maka persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut ini:

$$KK = 0,47 KTM + 0,10 PPK + 0,39 KP + 0,52 KPJ + 0,55 LK + 0,09 KeP + \text{Konstanta}$$

Dimana:

- KK = Kinerja Karyawan
KTM = Komitmen *Top Management*
PPK = Peraturan dan Prosedur K3
KP = Komunikasi Pekerja
KPJ = Kompetensi Pekerja
LK = Lingkungan Kerja
KeP = Keterlibatan Pekerja

Berdasarkan persamaan regresi di atas, interpretasinya adalah kinerja karyawan dipengaruhi oleh 47% komitmen *top management*, 10% peraturan dan prosedur K3, 39% komunikasi pekerja, 52% kompetensi pekerja, 55% lingkungan kerja dan 9% keterlibatan pekerja. Penjabarannya adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja sangat dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja buruk dan tidak kondusif terhadap implementasi program K3 mengakibatkan penurunan kinerja karena merasa tidak aman dan selalu merasa was-was terhadap berbagai kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Hal ini ditunjang oleh pendapat Malthis *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dengan melalui pendekatan organisasi, pendekatan rekayasa teknis dan pendekatan individual.

2. Kompetensi pekerja

Pada faktor ini, tampaknya responden menilai bahwa kompetensi pekerja merupakan hal yang juga sangat dominan mempengaruhi kinerja. Hal ini menjadi tolak ukur dan menjadi tuntutan utama dalam ukuran kinerja, dimana karyawan yang memiliki kompetensi akan memiliki peluang keberhasilan yang besar untuk memenuhi standar kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Riadi (2014) menyatakan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah terdiri dari efektivitas dan efisiensi, otorisasi (wewenang), kompetensi, disiplin dan inisiatif.

3. Komitmen *top management*

Pada faktor ini, tampaknya hasil penilaian responden menunjukkan hasil yang berbeda dari hasil penelitian sebelumnya di

perusahaan lainnya. Pada penelitian ini, komitmen *top management* memiliki pengaruh tertinggi ke-3 terhadap kinerja dan berbeda untuk setiap perusahaan yang diteliti, tergantung implementasi program K3.

4. Komunikasi pekerja

Pada faktor ini responden menilai bahwa komunikasi pekerja menjadi hal yang memiliki peranan sangat penting dan berpengaruh dalam mewujudkan kinerja. Hal ini dapat dipahami karena dalam setiap aktivitas kerja khususnya pada proyek konstruksi harus terjadi *team work* untuk pencapaian hasil yang optimal dibandingkan dengan kerja secara individual.

5. Peraturan dan prosedur K3

Pada faktor ini tampaknya responden menilai bahwa peraturan dan prosedur K3 tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja. Kemungkinan adanya peraturan dan prosedur K3 sifatnya hanya pasif.

6. Keterlibatan pekerja.

Pada faktor ini tampaknya responden menilai bahwa keterlibatan pekerja tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan karena hubungan antar pekerja pada perusahaan yang diteliti hubungannya bersifat horisontal (teman kerja) dan tidak vertikal (hirarki).

Berdasarkan uraian di atas, maka faktor kebijakan K3 yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Hal ini berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Christina *et al.* (2012) bahwa pada perusahaan yang ditelitinya mendapatkan faktor paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi pekerja. Hal ini memberikan suatu keyakinan bahwa pengaruh dominasi faktor kebijakan K3 terhadap kinerja karyawan untuk setiap perusahaan tidak selalu sama, tergantung dengan situasi dan kondisi

perusahaan yang terkait. Hal ini diperkuat hasil penelitian sebelumnya, dimana terdapat

perbedaan seperti dapat diamati pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Pengaruh Kebijakan K3 terhadap Kinerja Karyawan

No	Faktor Kebijakan K3	Kinerja Karyawan pada Perusahaan yang Diteliti			
		Christina <i>et al.</i> , (2012)		Sugiyanto & Sulfiani (2020)	
		Korelasi	Signifikansi	Korelasi	Signifikansi
1	Kebijakan <i>Top Management</i>	33,3%	Nyata	47%	Nyata
2	Peraturan & Prosedur K3	43,9%	Nyata	10%	Tak Nyata
3	Komunikasi Pekerja	28,2%	Nyata	39%	Nyata
4	Kompetensi Pekerja	54,6%	Nyata	52%	Nyata
5	Lingkungan Kerja	49,9%	Nyata	55%	Nyata
6	Keterlibatan Pekerja	50,8%	Nyata	9%	Tak Nyata

Tabel 8 diperlihatkan faktor kebijakan K3 pada penelitian Christina *et al.* (2012) menunjukkan korelasi yang nyata untuk semua faktor dengan urutan korelasi terbesar terhadap kinerja karyawan adalah kompetensi pekerja, keterlibatan pekerja, lingkungan kerja, peraturan dan prosedur K3, kebijakan *top management* dan korelasi terkecil komunikasi pekerja. Adapun pada penelitian ini, didapatkan hanya 4 faktor yang nilai korelasinya nyata terdiri dari lingkungan kerja, kompetensi pekerja, kebijakan *top management* dan komunikasi pekerja; sedangkan peraturan dan prosedur K3 serta keterlibatan pekerja nilai korelasinya cukup kecil dan tidak nyata (semu) terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan atas hasil pelaksanaan penelitian yang berjudul Pengaruh Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan dalam Kaitannya dengan Kepatuhan terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, maka dapat disimpulkan beberapa hal penting yang meliputi sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan atas evaluasi *outer model* (model pengukuran) menunjukkan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten (variabel bebas dan variabel terikat) telah memenuhi uji validitas dan realibilitas. Dengan hasil pengujian tersebut, maka mengindikasikan untuk semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner telah memenuhi syarat kelayakan (valid) dan handal

(realibel) untuk digunakan pada pengujian hipotesis penelitian.

2. Berdasarkan atas evaluasi *inner model* (model struktural) dapat dibuktikan terjadi pengaruh (korelasi) yang *significant* (nyata) terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti dari lingkungan kerja sebesar 55%, kompetensi kerja sebesar 52%, komitmen *top management* sebesar 47% dan komunikasi pekerja sebesar 39%. Adapun untuk peraturan dan prosedur K3 serta keterlibatan pekerja pengaruhnya cukup kecil masing-masing 10% dan 9% pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan besarnya pengaruh tersebut menunjukkan tidak *significant* (tidak nyata).

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat dilakukan dan terselenggara dengan mendapat dukungan dan partisipasi dari beberapa pihak dan oleh karena itu diucapkan terima kasih kepada:

1. Manajemen PT. Solusi Bangun Indonesia Cabang Tuban yang telah memberikan ijin lokasi untuk dilaksanakannya penelitian ini.
2. Manajemen PT. Nur Aini Rahma Mandiri Tuban beserta segenap karyawan yang turut pula serta berpartisipasi secara aktif sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan sebagaimana mestinya.
3. Rektor Universitas Sunan Bonang Tuban, yang telah memberikan dorongan moril dan bantuan dana sehingga penelitian ini dapat terselenggara.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, & Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Christina, Yuni, W., & Thoyib, L. D. (2012). Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*. Volume 6 No. 1, Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Brawijaya, Malang.
- Ervianto, & Wulfram I. (2019). *Manajemen Proyek Konstruksi* (Edisi Revisi). Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling*. Metode Alternatif dengan *Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, & Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Bandung.
- Husen, & Abrar. (2011). *Manajemen Proyek*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Jati, & Ibrahim Kusuma. (2010). *Pelaksanaan Program K3 Karyawan PT. Bitratex, Industries Semarang*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP. 463/MEN/1993 tentang Pola Gerakan Nasional Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan, Jakarta.
- Malthis, L. R., & Jhon H. Jackson. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, & Prabu, A. . A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pastiarsa, & Made. (2015). *Manajemen Proyek Kontruksi Bangunan Industri: Perspektif Pemilik Proyek*. Penerbit Garaha Ilmu, Yogyakarta.
- Ramli, & Soehatman. (2018). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Penerbit Dian Rakyat, Jakarta.
- Riadi, & Muchlisin. (2014). Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja. In *22 Maret 2020, 20:15 (diakses 22 Maret 2020)*. <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikatorfaktor-mempengaruhi-kinerja.html>
- Roro. (2019). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). In *22 Maret 2020, 20:49 (diakses 22 Maret 2020)*. <https://voi.co.id/k3-adalah/>
- Sangadji, Mamang, E., & Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Solimun, Fernandes, A. A. R., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat: Pemodelan Persamaan Struktural (SEM)-Pendekatan WarpPLS* (1st ed.). Universitas Brawijaya Press, Malang.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfa Beta, Bandung.
- Supriyadi, & Agung. (2018). Statistik Angka Kecelakaan Kerja tahun 2018 Tertinggi Sejak 2001. In *10 Februari 2020, 18:55 (diakses 10 Februari 2020)*. <https://katigaku.top/2019/02/21/statistik-angka-kecelakaan-kerja-tahun-2018-tertinggi-sejak-2001/>