

PENGARUH MANAJEMEN K3 DAN BUDAYA K3 TERHADAP KINERJA PEKERJA PROYEK (Studi Kasus Proyek Pembangunan Cengkareng Business City Lot 5)

Desi Supriyan¹ dan Ian Rico Andreas Ricardo
Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Jakarta kampus UI Depok
Email: Desi.supriyan@yahoo.com

ABSTRACT

Application of the K3 program has created a company with K3 culture that has become a habit every worker, is expected to improve the performance of construction projects workers. However, the fact that encountered in the field is where the company has several standard operating procedures that are mandatory implemented but not fully implemented. Violations such as workers not wearing a helmet or safety harness when working at height. The activities mentioned above are also related to the K3 culture and performance of construction workers. This study uses a quantitative approach to primary data collection methods using questionnaires and secondary data collection using passive observation through the documentation on aspects of each independent variable. Tests using multiple correlation analysis and multiple linear regression. Meanwhile, to test the hypothesis using F-test and t-test and analysis of the dominant factors to look for the most dominant factor influencing the performance of the project workers. The results showed that partially independent variables, Application Management and Cultural K3 K3 has an influence on the Performance of Construction Workers. In addition, a more dominant factor affecting the performance of project workers is a factor of worker involvement in the K3, which is part of the Cultural variables K3. In addition, two independent variables can influence the performance of the project amounted to 42.2% of workers beyond other factors that may affect the performance of the project workers.

Keywords: Application Management K3, K3 Culture, Performance Project Worker

ABSTRAK

Penerapan program K3 yang telah dibuat perusahaan dengan budaya K3 yang sudah menjadi kebiasaan setiap pekerja, diharapkan mampu meningkatkan kinerja pekerja proyek konstruksi. Namun, kenyataan yang ditemui dilapangan adalah dimana perusahaan memiliki beberapa prosedur yang merupakan standar operasional yang wajib diterapkan namun tidak diterapkan sepenuhnya. Terjadinya pelanggaran seperti pekerja tidak memakai helm atau safety harness ketika bekerja di ketinggian. Aktifitas yang disebutkan diatas juga terkait kepada budaya K3 dan kinerja pekerja konstruksi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data primer dengan menggunakan kuisioner dan pengumpulan data sekunder dengan menggunakan observasi pasif melalui dokumentasi terhadap aspek di masing-masing variabel independen. Pengujian menggunakan analisis korelasi berganda dan regresi linier berganda. Sementara untuk menguji hipotesis menggunakan uji-F dan uji-t serta analisis faktor dominan untuk mencari faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pekerja proyek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen yaitu Penerapan Manajemen K3 dan Budaya K3 memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi. Selain itu, faktor yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pekerja proyek adalah faktor keterlibatan pekerja dalam K3 yang merupakan bagian dari variabel Budaya K3. Selain itu, kedua variabel independen dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pekerja proyek sebesar 42,2% diluar faktor lainnya yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja pekerja proyek.

Kata kunci: Penerapan Manajemen K3, Budaya K3, Kinerja Pekerja Proyek

PENDAHULUAN

Keberadaan manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan konstruksi terutama yang berada di wilayah Indonesia. Hal ini telah diatur dalam

peraturan keselamatan dan kesehatan kerja; antara lain : Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; Peraturan Menteri No. PER-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan

Kerja; Peraturan Pemerintah (PP) No.50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja; serta Peraturan Menteri Pekerjaan Umum (PU) No.05/PRT/M/2014 tentang Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum yang mewajibkan seluruh perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi untuk membuat dan melaksanakan program kerja K3 dalam setiap proyek yang dikerjakan. Selain itu, perusahaan jasa konstruksi pun dituntut melakukan penerapan manajemen K3 untuk menciptakan suatu kondisi *zero accident* (bebas kecelakaan) dimanapun proyek konstruksi tersebut dijalankan.

Pada proyek ini, PT. Adhi Persada Gedung memiliki beberapa prosedur yang merupakan standar operasional yang wajib diterapkan kepada semua pekerja selama beraktifitas di lapangan. Kenyataannya, tidak semua prosedur itu dijalankan. Seperti yang peneliti lihat ketika observasi awal, di lantai dasar, hampir tidak ada aturan program K3 yang dilanggar. Sampai pada akhirnya, peneliti menemukan pelanggaran ketika melakukan observasi di lantai dua sampai lantai paling atas suatu tower. Peneliti menemukan pelanggaran baik oleh pekerja seperti tidak memakai helm atau *safety harness* ketika bekerja di ketinggian sampai tidak adanya tindakan preventif dari pekerja K3 (*safety officer*) untuk memasang *safety net* ataupun *safety line* di pinggiran area gedung.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, permasalahan yang akan diteliti, adalah:

- Apakah penerapan manajemen K3 dan budaya K3 di lapangan mempengaruhi kinerja pekerja proyek konstruksi.
- Apakah faktor-faktor dominan penerapan manajemen K3 dan budaya K3 yang mempengaruhi kinerja pekerja proyek konstruksi.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai setelah dilakukan penelitian ini adalah:

- Menganalisa pengaruh penerapan manajemen K3 dan budaya K3 di lapangan terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi.
- Mengidentifikasi dan menganalisa faktor-faktor dominan dalam penerapan manajemen K3 dan budaya K3 di lapangan yang mempengaruhi kinerja pekerja proyek konstruksi.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi perusahaan konstruksi dalam mengevaluasi setiap penerapan manajemen K3 serta budaya K3 yang terkadang tidak sejalan dengan kebijakan perusahaan serta pengaruhnya terhadap kinerja pekerja proyek secara keseluruhan.

Kajian Pustaka

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi/ taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja. (Dewi.R, 2006).

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi terkait dengan Manajemen K3, Budaya K3 dan kinerja, di antaranya:

- “Evaluasi Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan Kerja dan Kesehatan Terhadap PT.X”, oleh Farah Margaretha dan Leli Utari (2011), yang menyimpulkan bahwa SMK3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- “Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi”, oleh Wieke Yuni Christina, Ludfi Djakfar, Armanu Thoyib (2012), yang

menyimpulkan bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja pada proyek konstruksi perlu dikembangkan.

- c. “Pengaruh Sistem Manajemen K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT “XX” oleh Sony Haryanto (2013), yang menyimpulkan bahwa Kinerja pekerja konstruksi dipengaruhi oleh SMK3.

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja melalui SMK3 telah berkembang di berbagai negara baik melalui pedoman maupun standar. Untuk memberikan keseragaman bagi setiap perusahaan dalam menerapkan SMK3 sehingga perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja, peningkatan efisiensi, dan produktifitas perusahaan dapat terwujud maka perlu ditetapkan Peraturan Pemerintah yang mengatur penerapan SMK3. (PP No.50 Tahun 2012)

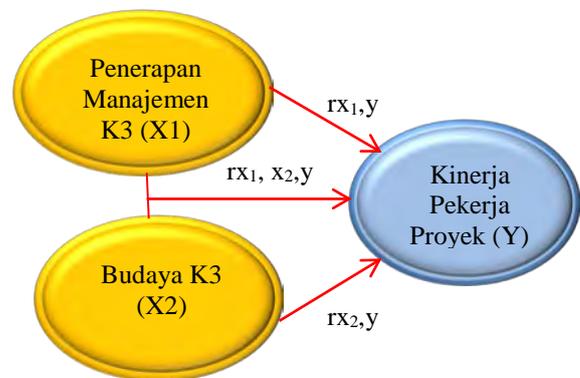
Menurut Permen PU No.05/PRT/05/2014 tentang SMK3 Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum, prinsip-prinsip dalam melakukan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja meliputi:

- Kebijakan K3;
- Perencanaan K3;
- Pengendalian Operasional
- Pemeriksaan dan Evaluasi Kinerja K3; dan
- Tinjauan Ulang Kinerja K3.

Budaya K3 menurut Waring (1992) merupakan bagian dari budaya organisasi yang menyentuh aspek K3 baik nilai, perilaku dan keyakinan, persepsi dan nilai tentang K3 yang dianut oleh karyawan. Menurut *Health and Safety Commission* (1993) budaya K3 mengacu pada nilai, sikap, kompetensi, dan pola perilaku yang menentukan komitmen pada program K3. Mangkunegara (2005:9), mendefinisikan kinerja karyawan/pekerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Berdasarkan

pendapat dan definisi tersebut, maka dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau seorang karyawan baik secara kuantitatif maupun kualitatif berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan dalam waktu tertentu. (M. Riyan Munandar, 2014).

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran yang peneliti rancang, bahwa Penerapan Manajemen K3 (X1) dan Budaya K3 (X2) mempengaruhi Kinerja Pekerja Proyek (Y).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sebagai hipotesis dari penelitian ini adalah:

- Hipotesa 1 (H_1), yaitu: Ada pengaruh signifikan antara penerapan manajemen K3 dan Budaya K3 terhadap kinerja pekerja proyek.
- Hipotesa 2 (H_2), yaitu: Budaya K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pekerja Proyek dibandingkan dengan Penerapan Manajemen K3.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian yaitu proyek Cengkareng Business City Lot 5, yang beralamatkan di Jalan Atang Sanjaya No.21, Tangerang, dengan obyek penelitian adalah pekerja dari kontraktor PT. Adhi Persada Gedung beserta sub-kontraktornya. Jumlah sample diambil sebanyak 80 orang dari jumlah populasi sebanyak 400 orang, dengan rincian:

1. Sampel dari PT. Adhi Persada Gedung (*Main Contractor*) berikut pekerjanya adalah sebanyak 18 orang.
2. Sampel dari Sub-Kontraktor berikut pekerjanya adalah sebanyak 30 orang.
3. Sampel dari Mandor berikut pekerjanya adalah sebanyak 32 orang.

Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden dan observasi partisipasi pasif.

Skala pengukuran terhadap jawaban responden menggunakan skala likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban, seperti terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Skala Pengukuran Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Penilaian
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2006

Teknik Analisis

a. Analisis Deskriptif

Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pendapat responden terhadap variabel yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu tentang Penerapan manajemen K3, Budaya K3 dan Kinerja Pekerja Proyek.

Analisis deskripsi hasil penelitian masing-masing variable, didasarkan pada rumus seperti dibawah ini (Hadi, 1984: 45) yang mana lebih dahulu ditetapkan besaran interval dari masing-masing variable.

$$Interval = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa batasan criteria masing-masing variable penelitian berkisar antara nilai 1 sampai dengan 5, dengan rincian sebagai berikut:

- 1,0–1,7: dikategorikan dalam kriteria: “sangat tidak setuju”

- 1,8–2,5 : dikategorikan dalam kriteria: “tidak setuju”
- 2,6–3,3: dikategorikan dalam kriteria: “Ragu-ragu”
- 3,4–4,1: dikategorikan dalam kriteria: “ “ setuju”
- 4,2–5,0: dikategorikan dalam kriteria: “sangat setuju”

b. Rancangan Uji Hipotesis

c. Hipotesa 1 (H₁), yaitu: Ada pengaruh signifikan antara penerapan manajemen K3 dan Budaya K3 terhadap kinerja pekerja proyek.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Penerapan Manajemen K3 (X₁) dan variabel Budaya K3 (X₂) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja Pekerja (Y) digunakan *Analisis of Variance* (ANOVA).

Ho: R² = 0, artinya Perilaku kepemimpinan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama tidak memiliki kontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

H₁ : R² > 0, artinya Perilaku kepemimpinan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memiliki kontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen

Pengujian terhadap hipotesis diatas menggunakan uji F (Fining Test). Uji F dimaksudkan untuk menguji apakah secara bersama-sama koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel tidak bebas.

Rumus Uji – F dari Sugiyono (2006:216), adalah sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Kriteria, jika:

- $F_h > F_t \rightarrow$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 5 %, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian hipotesis kesatu terbukti.
 - $F_h < F_t \rightarrow$ atau probabilitas kesalahan lebih dari 5 % maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian hipotesis kesatu tidak terbukti.
- d. Hipotesa 2 (H_2), yaitu: Budaya K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pekerja Proyek dibandingkan dengan Penerapan Manajemen K3.
- Untuk mengetahui hubungan fungsional atau kausal variabel Penerapan Manajemen K3 (X_1) dan Budaya K3 (X_2) dengan variabel Kinerja Pekerja (Y) digunakan Regresi linier berganda, dengan persamaan :

$$Y' = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja Dosen (Y), digunakan teknik korelasi *product moment*.

hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

artinya perilaku kepemimpinan dan motivasi berprestasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen.

$$H_1 : b_1 ; b_2 > 0$$

artinya perilaku kepemimpinan dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen

Untuk mengetahui keberartian pengaruh perilaku kepemimpinan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen maka dilakukan uji signifikansi (Uji - t), dengan membandingkan nilai t_{hitung} (t_h) dengan nilai t_{tabel} (t_t) pada $\alpha = 0,05$. Jika hasil perhitungan menunjukkan :

- $t_h > t_t \rightarrow$ atau probabilitas kesalahannya kurang dari 5 % dan nilai koefisien r tidak sama dengan nol, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hipotesis kedua dan ketiga terbukti mempunyai pengaruh.
- $t_h < t_t \rightarrow$ atau probabilitas kesalahannya lebih dari 5 % dan nilai koefisien r sama dengan nol, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya hipotesis kedua dan ketiga terbukti tidak mempunyai pengaruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

a. Penerapan Manajemen K3

Indikator penerapan manajemen K3 meliputi Kebijakan K3, implementasi K3, dan Evaluasi Kinerja K3. Sebanyak 70 responden atau 87,25 % menyatakan bahwa penerapan manajemen K3 sudah diterapkan dengan baik (skor penilaian rata-rata 3,87) walaupun di faktor "*Evaluasi Kinerja K3*" perlu ditingkatkan lagi.

b. Budaya K3

Indikator budaya K3 terdiri atas komitmen Top Management, peraturan dan prosedur K3, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan pekerja dalam K3.

Sebanyak 64 responden atau 80 % menyatakan setuju bahwa Budaya K3 di lokasi proyek sudah berlangsung

dengan baik (skor penilaiiaan rata-rata 3,89) walaupun di faktor “Keterlibatan Pekerja dalam K3” perlu ditingkatkan lagi.

c. Kinerja Pekerja Proyek

Sebanyak 64 responden atau 80 % menyatakan setuju bahwa kinerja pekerja proyek sudah tinggi (skor penilaian rata-rata 3,86), artinya sudah sesuai dengan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan uji korelasi dengan menggunakan SPSS sebagai pengolah data, hubungan antara Penerapan Manajemen K3 (X₁) dengan Kinerja Pekerja Proyek (Y) mempunyai nilai 0,586 yang berarti memiliki korelasi kuat, sedangkan hubungan antara Budaya K3 (X₂) dengan Kinerja Pekerja Proyek (Y) mempunyai nilai 0,645 yang berarti memiliki korelasi kuat.

Berdasarkan uji regresi linier berganda, diperoleh nilai R Square yaitu 0,422 yang menunjukkan bahwa 42,2% dari varians (keragaman) Kinerja Pekerja Proyek, dapat dijelaskan oleh perubahan yang terjadi dalam variabel Penerapan Manajemen K3 dan Budaya K3. Sedangkan 57,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini, dengan persamaan regresinya:

$$Y = 9,278 + 0,065X_1 + 0,152X_2$$

persamaan diatas dapat menunjukkan bahwa koefisien X₁ dan X₂ sama-sama mempengaruhi nilai dari koefisien Y secara positif dan tidak bertentangan satu sama lain.

a. Hipotesis 1

“Ada pengaruh signifikan antara penerapan manajemen K3 dan Budaya K3 terhadap kinerja pekerja proyek”.

Untuk menguji hipotesis pertama digunakan uji-F dapat menggunakan tabel ANOVA dari hasil uji regresi linier berganda dengan SPSS.

Tabel 2. Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	444,652	2	222,326	28,085	,000 ^b
Residual	609,535	77	7,916		
Total	1054,188	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pekerja Proyek

b. Predictors: (Constant), Budaya K3, Penerapan Manajemen K3

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai F = 28,085. Untuk mendapatkan keputusan, nilai F-hitung dibandingkan dengan F-tabel dengan probabilita 0,05 dengan cara melihat nilai df1 (N1) = 2 dan df2 (N2) = 77, kemudian didapatkan nilai F-tabel = 3,12. Dengan ini menunjukkan bahwa 28,085 > 3,12 (F-hitung > F-tabel). Hal ini berarti menjawab hipotesa 1 yaitu “Ada pengaruh signifikan antara Penerapan Manajemen K3 dan Budaya K3 terhadap Kinerja Pekerja Proyek”.

b. Hipotesis 2

“Budaya K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pekerja Proyek dibandingkan dengan Penerapan Manajemen K3”.

Untuk menguji hipotesis kedua digunakan uji-t parsial.

Tabel 3. Perbandingan hasil uji-t variabel independen

Variabel Independen	t-hitung	t-tabel	Keterangan
Penerapan Manajemen K3	0,868	1,994	Tidak berpengaruh signifikan
Budaya K3	3,237		Berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil penolohan

Dari tabel 2 diatas, didapatkan perbandingan nilai variabel yaitu nilai variabel X1 sebesar 0,868 < 1,994 yang berarti variabel X1 (Penerapan Manajemen K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pekerja Proyek). Sedangkan nilai untuk variabel X2 sebesar 3,237 > 1,994 yang berarti variabel X2 (Budaya K3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pekerja Proyek). Hal ini menjawab hipotesa 2

yaitu “Budaya K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pekerja Proyek dibandingkan dengan Penerapan Manajemen K3”

Pembahasan

a. Penerapan Manajemen K3

Berdasarkan data dan hasil analisa rata-rata variabel penerapan manajemen K3 memiliki kategori baik menunjukkan bahwa penerapan manajemen K3 di area proyek sudah diterapkan dengan baik. Demikian juga berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai yang positif yaitu $0,065 * X_1$, hal ini menunjukkan bahwa Penerapan Manajemen K3 memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pekerja Proyek. Namun demikian berdasarkan hasil observasi dilapangan, terlihat bahwa perusahaan belum memperhatikan penerapan dan pemasangan perangkat keselamatan kerja terutama di area ketinggian maupun di bagian *basement*.

b. Budaya K3

Nilai rata-rata faktor budaya K3 secara keseluruhan yang memiliki kategori baik menunjukkan bahwa budaya K3 di area proyek sudah terlaksana dengan baik. Demikian juga ketika dilakukan analisa terhadap variabel lainnya, terlihat dalam persamaan regresi liniernya menunjukkan angka $0,512 * X_2$ yang bernilai positif yang berarti variabel Budaya K3 memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pekerja Proyek. Berdasarkan hasil observasi lapangan, diperoleh suatu gambaran bahwa semua pekerja termasuk tamu dilapangan telah menggunakan APD. Namun demikian, dilapangan masih terlihat beberapa pekerja yang kurang peduli penerapan K3 sehingga masih saja terjadi kecelakaan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya K3 belum sepenuhnya disadari.

c. Kinerja Pekerja Proyek

Dalam hal keeneratan variabel penerapan manajemen K3 dan budaya K3 terhadap kinerja pekerja proyek, variabel budaya K3 mendapatkan nilai korelasi sebesar 0,645 lebih besar dibandingkan dengan variabel penerapan manajemen K3 yang mendapatkan nilai korelasi sebesar 0,586. Hal ini juga didukung dengan hasil uji-t dimana diantara variabel penerapan manajemen K3 dan budaya K3, variabel budaya K3 yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi.

Kemudian, berdasarkan hasil uji analisis faktor pengaruh, didapatkan faktor dari masing-masing variabel yang paling mempengaruhi kinerja pekerja proyek adalah faktor “keterlibatan pekerja dalam K3” dengan nilai korelasi sebesar 0,628 yang berarti peran perusahaan dalam melibatkan pekerja dalam penggunaan K3 baik dalam kebijakan maupun konsultasi serta penggunaan perangkat K3 di lapangan kemudian harus menjadi menjadi atensi utama dalam upaya mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja pekerja proyek secara keseluruhan tanpa juga mengabaikan faktor-faktor lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Penerapan manajemen K3 dan budaya K3 secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja proyek dalam proyek Cengkareng Business City Lot 5.
- b. Budaya K3 menjadi variabel yang memiliki pengaruh signifikan dalam mempengaruhi kinerja pekerja proyek dalam proyek Cengkareng Business City Lot 5. Hal ini dikuatkan dengan

faktor “*keterlibatan pekerja dalam K3*” menjadi faktor paling dominan dari keseluruhan faktor dari variabel budaya K3 dalam pengaruhnya terhadap kinerja pekerja proyek.

- c. Kinerja pekerja proyek Cengkareng Business City Lot 5 menurut hasil analisa dapat dikatakan tinggi. Hal ini didukung dari hasil observasi peneliti yang dimana rata-rata pekerja proyek Cengkareng Business City Lot 5 sudah mematuhi standar operasional pekerja yang disepakati bersama.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

- a. Penerapan manajemen K3 oleh perusahaan sudah baik dan perlu dipertahankan bahkan jika mungkin dapat ditingkatkan dengan cara diadakan pengawasan terhadap perangkat keselamatan kerja terutama di area yang jarang dilalui atau diperhatikan oleh pengawas lapangan pada umumnya dan juga perlunya pengawasan perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja walaupun proyek sudah memasuki tahap pekerjaan akhir.
- b. Budaya K3 yang berusaha diciptakan oleh perusahaan sudah baik dan patut untuk dipertahankan. Namun, jika memungkinkan perlu adanya kebijakan perusahaan terhadap pekerja terutama dalam melibatkan pekerja untuk ikut bertanggung jawab terhadap keselamatan diri masing-masing dengan cara mengikuti *briefing*, pelatihan maupun seminar tentang K3. Selain itu, pengawasan oleh divisi yang terkait keselamatan dan kesehatan kerja dalam memonitor serta mengawasi keselamatan dan kesehatan pekerja perlu ditingkatkan.
- c. Faktor “*keterlibatan pekerja dalam K3*” yang secara dominan mempengaruhi kinerja pekerja proyek dalam variabel budaya K3, menjadi

faktor yang patut difokuskan oleh perusahaan untuk dievaluasi secara berkelanjutan, mengingat pentingnya faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja pekerja di proyek Cengkareng Business City Lot 5.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dirjen Pekerjaan Umum. (2014). Peraturan Menteri PU No.05/PRT/M/2014. Pedoman Tentang SMK3 Konstruksi. Indonesia.
- [2] Margaretha, L. U. (t.thn.). Evaluasi Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan Kerja dan kesehatan Terhadap PT.X. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 34-57
- [3] Haryanto, S. (2013). Pengaruh Sistem Manajemen K3 Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. "XX". *Jurnal Ilmu-Ilmu Teknik - Sistem Vol.9 No.3*, 42-52.
- [4] M. Riyan Munandar, E. S. (2014). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1-9.
- [5] Pemerintah Republik Indonesia. (2012). PP No.50. *Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Indonesia.
- [6] Sugiyono, P. D. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Wieke Yuni Christina, L. D. (2012). Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 83-95.