

**PENGARUH KOMITMEN MANAGEMEN, KOMPETENSI PEKERJA,
BUDAYA K3 TERHADAP KESELAMATAN KERJA YANG BERDAMPAK
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PT ADHI KARYA (Persero) Tbk**

Sutarto¹, Aam Bastaman²
Universitas Trilogi Jakarta^{1,2}
sutarto_ungaran@yahoo.co.id ¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen manajemen, kompetensi pekerja, budaya k3 terhadap keselamatan kerja yang berdampak terhadap kinerja perusahaan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk dengan teknik *purposive sampling* dimana dari hasil kriteria sampel digunakan 100 sampel responden dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen manajemen, kompetensi, Budaya K3, keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, sedangkan komitmen manajemen, kompetensi, Budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja, budaya K3 organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja. komitmen manajemen, kompetensi, Budaya K3, keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan keselamatan kerja sebagai variabel mediasi. Simpulan, ada pengaruh yang signifikan dan positif antara komitmen manajemen kompetensi pekerja, budaya K3 terhadap keselamatan kerja sehingga berdampak terhadap kinerja perusahaan.

Kata Kunci : Budaya K3, Komitmen Manajemen, Kompetensi, Keselamatan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This research examines the influence of management commitment, worker competency, K3 culture on work safety which has an impact on PT company performance. Adhi Karya (Persero) Tbk. The sample used in this research was employees of PT. Adhi Karya (Persero) Tbk using a side purposive technique where from the results of the sample criteria 100 sample respondents were used in this research. The results of the research conducted show that management commitment, competence, K3 culture, work safety have a positive and significant effect on company performance, while management commitment, competence, K3 culture have a positive and significant effect on work safety, organizational K3 culture has a positive and significant effect on safety. work. Management commitment, competence, K3 culture, work safety have a positive and significant effect on company performance with work safety as a mediating variable. In conclusion, there is a significant and positive influence between employee competency management commitment, K3 culture on work safety so that it has an impact on company performance

Keywords: Management commitment, competency, K3 culture, work safety, performance

PENDAHULUAN

PT. Adhi Karya (Persero) Tbk merupakan sebuah perusahaan jasa konstruksi yang berasal dari *Architecten-Ingenicure-en Annemersbedrijf Associatie Selle en de Bruyn, Reyerse en de Vries N.V. (Assosiate N.V.)* merupakan Perusahaan milik Belanda yang menjadi cikal bakal pendirian Adhi hingga akhirnya dinasionalisasikan dan kemudian ditetapkan sebagai PN Adhi Karya pada tanggal 11 Maret 1960. Nasionalisasi ini menjadi pemacu pembangunan infrastruktur di Indonesia.

PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. adalah sebagai perusahaan milik negara yang bergerak di bidang konstruksi, EPC, properti, *real estate*, investasi infrastruktur, pelaksanaan infrastruktur dan fasilitas kereta api, pengadaan barang dan jasa hotel. Departemen Infrastruktur 1 adalah Departemen Operasional yang khusus menangani pekerjaan-pekerjaan infrastruktur di Indonesia bagian barat, yaitu Jawa Barat, Banten, DKI Jakarta dan seluruh Propinsi di Pulau Sumatera. (adhi.co.id). Sesuai dengan regulasi yang ada maa PT. Adhi Karya (Persero) Tbk diwajibkan untuk menerapkan K3, (tiga) tujuan utama penerapan K3 berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tersebut antara lain melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas Nasional (adhi.co.id).

Salah satu indikator kinerja perusahaan adalah kemampuan dan kapabilitas serta profesionalisme Insan Adhi (karyawan) dalam mengelola dan melaksanakan suatu pekerjaan / proyek konstruksi dengan tepat mutu, tepat waktu serta tepat biaya dan yang lebih penting perusahaan menjamin kesehatan dan keselamatan pekerja. Dengan meningkatnya kinerja Perusahaan maka diperlukan komitmen manajemen dan setiap Insan ADHI (karyawan) dituntut untuk meningkatkan budaya K3, kompetensi yang lebih baik lagi.

Komitmen manajemen adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Menurut (Effendi, 2014), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh Meilani, (2022), komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja, Badzaly, (2021), menunjukkan komitmen manajemen berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Kompetensi pekerja adalah karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dapat menghasilkan kepuasan kerja. Kompetensi merupakan hal yang paling utama dalam menentukan pencapaian kinerja seorang pegawai. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif sehingga menciptakan kinerja perusahaan yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Krisnawati & Bagia, 2021; Suhartini, 2018) menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Budaya K3 adalah sikap, nilai, keyakinan, norma dan persepsi yang endasari perilaku selamat dan penerapannya secara praktis dalam proses produksi. Budaya K3 yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua pekerja. Keselamatan kerja memang sangat dibutuhkan karyawan agar meminimalisir terjadinya kecelakaan yang tidak jarang dapat terjadi diluar kesiapan

pekerja dalam melindungi dirinya. Namun faktor kesehatan juga merupakan salah satu perihai yang tidak boleh diabaikan seorang karyawan perusahaan. sebuah perusahaan, adanya lingkungan kerja yang kondusif merupakan pendukung yang dapat menunjang kenyamanan tempat bagi karyawannya dalam bekerja. Kesehatan merupakan kunci setiap individu tenaga kerja supaya dapat bekerja dengan maksimal dan baik sehingga menimbulkan semangat kerja dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja pun akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Ikaningtyas (2019), menunjukkan bahwa budaya K3 positif mempengaruhi kinerja perusahaan. Penelitian Mulyono, (2013), K3 berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Keselamatan kerja di Indonesia ternyata masih minim, terlihat dari banyaknya jumlah kecelakaan kerja yang terjadi. 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) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Oktafianus, (2019); Saputra & Kusdianto, (2023), menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wangi et al., (2020), keselamatan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang dilakukan dengan cara random dan pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisa datanya bersifat statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independen yang akan di gunakan, yang akan dijadikan penelitian yaitu: komitmen manajemen, kompetensi pekerja, budaya K3, keselamatan kerja sebagai variabel *intervening* dan kinerja sebagai variabel dependen. Teknik analisa data menggunakan part analisis. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Andhy Karya Departemen Manufaktur I. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sampling *purposive sampling* dimana pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yaitu karyawan tetap PT Adhy Karya dan sudah bekerja minimal 2 tahun. Pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner dengan menggunakan skala likert

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Langsung

Pengaruh variabel komitmen manajemen terhadap keselamatan kerja.

Nilai koefisien pengaruh komitmen manajemen terhadap keselamatan kerja sebesar 0,332. Nilai signifikansi dari variabel komitmen manajemen sebesar 0.001. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 atau ($0.001 < 0.05$), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen manajemen terhadap keselamatan kerja. Sehingga komitmen manajemen sudah ditunjukkan melalui

pemberian tugas dan tanggung jawab yang jelas terutama kepada penanggung jawab setiap unit di perusahaan Departemen Infrastruktur 1 PT. Adhi Karya (Persero) Tbk terhadap menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sesuai nilai dan standar yang dimiliki dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi.

Pengaruh variabel kompetensi pekerja terhadap keselamatan kerja.

Nilai koefisien pengaruh kompetensi pekerja terhadap keselamatan kerja sebesar 0,310. Nilai signifikansi dari variabel kompetensi pekerja sebesar 0.011. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 atau ($0.011 < 0.05$), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi pekerja terhadap keselamatan kerja. Sehingga kompetensi sebagai suatu karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan erat dengan sebuah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya dimana didalamnya mencakup motivasi, sifat dan sikap, konsep diri, pengetahuan dan perilaku atau keterampilan di perusahaan Departemen Infrastruktur 1 PT. Adhi Karya (Persero) Tbk terhadap menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sesuai nilai dan standar yang dimiliki dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi

Pengaruh variabel Budaya K3 organisasi terhadap keselamatan kerja.

Nilai koefisien pengaruh Budaya K3 organisasi terhadap keselamatan kerja sebesar 0,319. Nilai signifikansi dari variabel kompetensi pekerja sebesar 0.028. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 atau ($0.028 < 0.05$), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Budaya K3 organisasi terhadap keselamatan kerja. Sehingga Budaya K3 organisasi dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja di perusahaan Departemen Infrastruktur 1 PT. Adhi Karya (Persero) Tbk terhadap menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sesuai nilai dan standar yang dimiliki dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi

Pengaruh variabel komitmen manajemen terhadap kinerja.

Nilai koefisien pengaruh komitmen manajemen terhadap kinerja sebesar 0,121. Nilai signifikansi dari variabel kompetensi pekerja sebesar 0.029. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 atau ($0.029 < 0.05$), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen manajemen terhadap kinerja. Sehingga komitmen manajemen sudah ditunjukkan melalui pemberian tugas dan tanggung jawab yang jelas terutama kepada penanggung jawab setiap unit di perusahaan Departemen Infrastruktur 1 PT. Adhi Karya (Persero) Tbk terhadap kinerja untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula

Pengaruh variabel kompetensi pekerja terhadap kinerja.

Nilai koefisien pengaruh kompetensi pekerja terhadap kinerja sebesar 0,482. Nilai signifikansi dari variabel kompetensi pekerja sebesar 0.015. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 atau ($0.015 < 0.05$), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi pekerja terhadap kinerja. Sehingga kompetensi pekerja sebagai suatu karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan erat dengan sebuah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya dimana didalamnya mencakup

motivasi, sifat dan sikap, konsep diri, pengetahuan dan perilaku atau keterampilan di perusahaan Departemen Infrastruktur 1 PT. Adhi Karya (Persero) Tbk terhadap kinerja untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula

Pengaruh Budaya K3 organisasi terhadap kinerja.

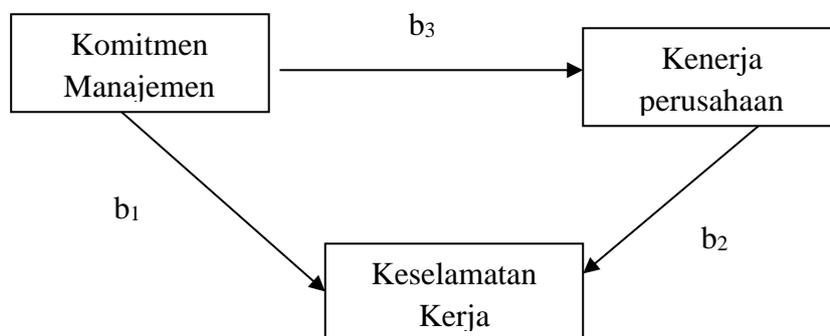
Pengaruh Budaya K3 organisasi terhadap kinerja sebesar 0,319. Nilai signifikansi dari variabel kompetensi pekerja sebesar 0.018. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 atau ($0.018 < 0.05$), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Budaya K3 organisasi terhadap kinerja. Sehingga Budaya K3 organisasi Sehingga Budaya K3 organisasi dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja di perusahaan Departemen Infrastruktur 1 PT. Adhi Karya (Persero) Tbk terhadap kinerja untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula

Pengaruh variabel keselamatan kerja terhadap kinerja

Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja sebesar 0,398. Nilai signifikansi dari variabel kompetensi pekerja sebesar 0.036. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 atau ($0.036 < 0.05$), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja. Sehingga keselamatan kerja dengan perilaku keselamatan kerja yang baik sangat berperan penting untuk mewujudkan kepatuhan keselamatan terhadap peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja pada industri konstruksi di perusahaan Departemen Infrastruktur 1 PT. Adhi Karya (Persero) Tbk terhadap kinerja untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula

Pengaruh tidak langsung

Pengaruh variabel komitmen manajemen terhadap kinerja perusahaan melalui keselamatan kerja $X_1 \rightarrow Y_2 \rightarrow Y_1$.



$b_1 \times b_2 > b_3 \rightarrow$ Keselamatan Kerja sebagai variabel mediasi

$b_1 = 0,332$

$b_2 = 0,398$

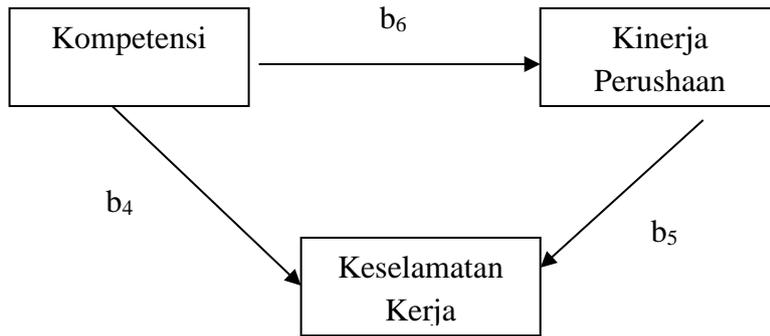
$b_3 = 0,121$

$0,332 \times 0,398 = 0,132136$ (pengaruh tidak langsung)

$0,132136 < 0,121$ (pengaruh langsung / bukan mediasi)

Dari penjelasan diatas disimpulkan bahwa keselamatan kerja tidak menjadi variabel mediasi pengaruh antara komitmen manajemen terhadap kinerja perusahaan. Dikarenakan nilai koefisien antara pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh variabel kompetensi pekerja terhadap kinerja perusahaan melalui keselamatan kerja $X_1 \rightarrow Y_2 \rightarrow Y_1$.



$b_4 \times b_5 > b_6 \rightarrow$ Keselamatan Kerja sebagai variabel mediasi

$b_4 = 0,310$

$b_5 = 0,398$

$b_6 = 0,482$

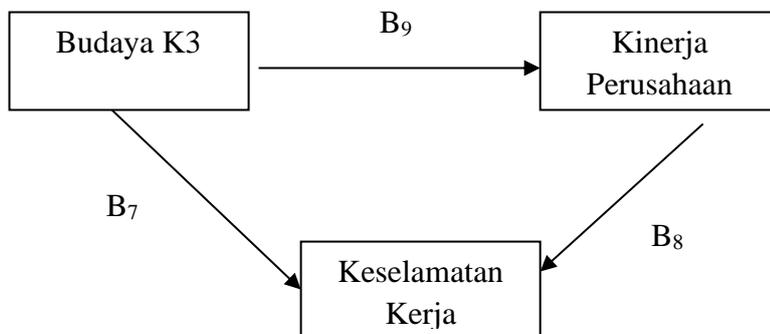
$b_4 \times b_5 = 0,310 \times 0,398 = 0,12338$ (pengaruh tidak langsung)

$0,12338 < 0,482$ (pengaruh langsung / bukan mediasi)

Dari penjelasan diatas disimpulkan bahwa keselamatan kerja tidak menjadi variabel mediasi pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja perusahaan. Dikarenakan nilai koefisien antara pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh variabel budaya K3 organisasi terhadap kinerja melalui keselamatan kerja

$X_3 \rightarrow Y_2 \rightarrow Y_1$.



$b_7 \times b_8 > b_9 \longrightarrow$ Keselamatan kerja sebagai variabel mediasi

$b_7 = 0,319$

$b_8 = 0,398$

$b_9 = 0,319$

$b_7 \times b_8 = 0,319 \times 0,398 = 0,126962$ (pengaruh tidak langsung)

$0,126962 < 0,319$ (pengaruh langsung / bukan mediasi)

Dari penjelasan diatas disimpulkan bahwa keselamatan kerja tidak menjadi variabel mediasi pengaruh antara budaya K3 organisasi terhadap kinerja perusahaan. Dikarenakan nilai koefisien antara pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya terhadap kinerja perusahaan.

PEMBAHASAN

Pengaruh komitmen *management* terhadap kinerja Perusahaan

Komitmen manajemen adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Menurut Effendi, (2014), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh Meilani, (2022), komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja berdasarkan pada hubungan teori dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Komitmen manajemen berpengaruh positif & signifikan terhadap terhadap Kinerja Perusahaan

Pengaruh kompetensi pekerja terhadap kinerja Perusahaan

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Krisnawati & Bagia, 2021; Suhartini, 2018), menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan pada hubungan teori dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₂ : kompetensi Pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan

Pengaruh Budaya K3 terhadap Kinerja Perusahaan

Budaya K3 merupakan bagian dari budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kombinasi dari perilaku, sikap, persepsi, dan keluarannya berupa performansi, yang dapat menggerakkan roda organisasi. Budaya K3 yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua pekerja. Keselamatan kerja memang sangat dibutuhkan karyawan agar meminimalisir terjadinya kecelakaan yang tidak jarang dapat terjadi diluar kesiapan pekerja dalam melindungi dirinya. Penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti et al., 2019; Ikaningtyas et al., 2019), menunjukkan bahwa budaya K3 positif mempengaruhi kinerja karyawan, Maka berdasarkan pada hubungan teori dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₃ : Budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap terhadap kinerja Perusahaan

Keselamatan kerja di Indonesia ternyata masih minim, terlihat dari banyaknya jumlah kecelakaan kerja yang terjadi. 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). Penelitian yang dilakukan oleh (Oktafianus, 2019; Saputra & Kusdianto, 2023), menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan pada hubungan teori dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₄ : Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan

Pengaruh Komitmen Manajemen terhadap Keselamatan Kerja

Komitmen manajemen adalah suatu bentuk pengawasan yang dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen tercapai. Dengan komitmen manajemen yang baik akan mendorong adanya kinerja yang baik pula. kinerja yang baik merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa komitmen manajemen berpengaruh pada keselamatan kerja. Maka berdasarkan pada hubungan teori dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₅: Komitmen manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keselamatan Kerja

Pengaruh kompetensi pekerja terhadap keselamatan kerja

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo, (2014). Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya dan kompetensi karyawan yang dimilikinya. 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 dengan mengawasi kondisi kerja dan memberikan pemberitahuan tentang bahaya yang akan terjadi. berdasarkan pada hubungan teori maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₆: Kompetensi pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja

Pengaruh Budaya K3 terhadap Keselamatan Kerja

Budaya K3 merupakan bagian dari budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kombinasi dari perilaku, sikap, persepsi, dan keluarannya berupa performansi, yang dapat menggerakkan roda organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Sumber daya manusia merupakan komponen penting didalam perusahaan guna menjalankan proses produksi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan keselamatan kerja karyawan, hal ini dilakukan untuk memberikan kenyamanan dalam menciptakan rasa aman bagi karyawan khususnya di bagian produksi. Demikian juga, Richter & Koch, (2004), mengenai budaya kesehatan dan keselamatan kerja menyebutkan sebagai cara penanganan keselamatan di tempat kerja dan sering mencerminkan sikap, kepercayaan, persepsi dan nilai yang dipakai bersama karyawan dalam kaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja, harus melakukan monitoring proses secara terus-menerus pada tiga domain yaitu lingkungan dan faktor personal dan faktor perilaku, dan personel sebagai Intinya. Maka berdasarkan pada hubungan teori maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H7 : Budaya K3 berpengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja

Pengaruh komitmen manajemen terhadap terhadap kinerja Perusahaan dengan keselamatan kerja sebagai variabel mediasi

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, (2016), bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi atau perusahaan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Jatmiko et al., (2015), yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi sama-sama mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Uddin et al., (2013), adalah penelitian dengan judul *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan dan produktifitasnya dalam prespektif perusahaan multinasional khususnya perusahaan telekomunikasi sektor Bangladesh, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H8 :Komitmen manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perusahaan dengan keselamatan kerja sebagai variable mediasi

Pengaruh kompetensi pekerja terhadap kinerja perusahaan dengan keselamatan kerja sebagai variabel mediasi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014). Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan

sesuai dengan sifat dan keadaannya dan kompetensi karyawan yang dimilikinya. 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 bahwa jika pekerja ikut berpartisipasi dalam keselamatan dan kesehatan kerja, pekerja dapat membuat perbedaan besar dalam menciptakan kondisi kerja yang aman bagi semua. 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. Pekerja dapat berkontribusi pada pencegahan kecelakaan kerja dengan mengawasi kondisi kerja dan memberikan pemberitahuan tentang bahaya yang akan terjadi sehingga pekerja bisa dengan bekerja selamat dan menghasilkan kinerja yang baik, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₉ : Kompetensi Pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perusahaan dengan keselamatan kerja sebagai variable mediasi

Pengaruh budaya K3 terhadap kinerja perusahaan dengan Keselamatan Kerja sebagai variabel mediasi

Budaya K3 merupakan salah satu unsur penting dalam perusahaan yang harus terus diperhatikan demi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Budaya K3 merupakan sifat, sikap dan cara hidup dalam perusahaan, yang menekankan pentingnya keselamatan. Budaya K3 yang kuat dapat meningkatkan disiplin kerja dan kesadaran diri karyawan akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terjamin maka karyawan akan merasa nyaman dalam berkerja. Adanya rasa nyaman tersebut dapat motivasi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan. maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁₀ : Budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan keselamatan kerja sebagai variable mediasi

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Komitmen manajemen, Kompetensi Budaya K3 organisasi, Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja Perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Badzaly, F. N. (2021). Pengaruh penerapan total quality management, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 66–71. <https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRA/article/view/411>
- Damayanti, R., Nurlaela, N., & Usman, S. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari. *UNEJ E-Proceeding*. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/article/view/9565>
- Effendi, U. (2014). Asas Manajemen. In P. R. G. Persada (Ed.), *Asas Manajemen* (pp. 23–77). PT Raja Grafindo Persada.

- Ikaningtyas, M., Al Musadieq, M., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh K3 Pada Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Ytl "Paiton-Jawa Timur). *Profit: Jurnal Adminsitrasi Bisnis*, 13(1), 63–69. <https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/930>
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & N, G. Ek. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)*. Brawijaya University. <https://www.neliti.com/publications/85755/pengaruh-motivasi-kerja-dan-komitmen-organisasional-terhadap-kinerja-karyawan-st>
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. In *Jakarta: Rajawali Pers* (Vol. 72).
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/28736>
- Meilani, I. (2022). Analisis Pengaruh Manajemen Komitmen Untuk Kualitas Layanan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Keterlibatan Karyawan Di Angkasa Pura I Bandara Internasional Adi Sutjipto. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(2), 369–377. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i2.796>
- Mulyono, K. (2013). Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada divisi operasi tambang di PT Newmont Nusa Tenggara. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 9(1).
- Oktafianus, F. T. (2019). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Agro Lestari Desa Logas Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi*. Universitas Islam Riau. <https://repository.uir.ac.id/10499/>
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang). *Serat Acitya*, 4(3), 56. <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/view/162>
- Richter, A., & Koch, C. (2004). Integration, differentiation and ambiguity in safety cultures. *Safety Science*, 42(8), 703–722. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753503001140>
- Saputra, A., & KUSDARIANTO, I. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 761–771. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/683>
- Soehod, K. (2008). Workersâ€™TM Participation in Safety and Health at Work. *Jurnal Kemanusiaan*, 6(1). <https://jurnalkemanusiaan.utm.my/index.php/kemanusiaan/article/view/182>
- Sofyan, A. (2016). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. bekaert Indonesia plant Karawang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif*, 2(1). <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/162/0>
- Suhartini, E. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Dan Fakultas Syariah Dan Hukum Uinam). *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 2(1). <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/minds/article/view/4633>
- Uddin, M. J., Luva, R. H., & Hossian, S. M. M. (2013). Impact of organizational culture

on employee performance and productivity: A case study of telecommunication sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, 8(2), 63. www.ccsenet.org/ijbm

- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/view/532>
- Wibowo, W. (2014). Manajemen Kinerja. In *Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers* (Vol. 70). Jakarta
- Zin, S. M., & Ismail, F. (2012). Employers' Behavioural Safety Compliance Factors toward Occupational, Safety and Health Improvement in the Construction Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 36, 742–751. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.081>