

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PEMBENTUK BUDAYA K3 PADA KINERJA K3 PEKERJA PROYEK KEGIATAN DRILLING RIG DI PT X LAPANGAN Y

Heri Setiawan, Syahfirin Abdullah, Soehatman Ramli

Universitas Sahid Jakarta

Email: heri.setiawan2009@gmail.com, syahab1956@gmail.com,

soehatmanramli@yahoo.com

Abstrak

Pada proyek konstruksi drilling rig mempunyai karakteristik bahwa pekerjaannya mengalami dampak tekanan waktu dan anggaran yang terbatas di dalam perencanaan dan eksekusi kegiatan, sebagian besar dikerjakan oleh pekerja manusia yang ahli yang bersifat temporer yang bermigrasi dari satu tempat ke tempat lain dan banyak dipengaruhi oleh keadaan cuaca dan lingkungan sekelilingnya adalah merupakan sekelumit karakteristik khusus yang membedakan proyek kegiatan drilling rig di dalam pemboran sumur dengan proyek konstruksi pada industri lain. Pembentuk faktor-faktor budaya K3 berpengaruh pada peningkatan kinerja K3 pekerja terhadap proyek kegiatan drilling rig dan Budaya K3 di PT X. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisa faktor-faktor pembentuk budaya K3 apa saja yang mempengaruhi kinerja K3 pekerja terutama pada proyek kegiatan drilling rig, serta menganalisa pengaruh faktor - faktor pembentuk budaya K3 terhadap kinerja K3 pekerja proyek kegiatan drilling rig. Variabel independennya: Komitmen Pekerja terhadap K3 (X1), Kepatuhan Peraturan dan Prosedur K3 (X2), Komunikasi Pekerja dalam K3 (X3), Kompetensi Pekerja dalam K3 (X4), Keterlibatan Pekerja dalam K3 (X5), Lingkungan Kerja Pekerja (X6), Sedangkan dependen adalah Kinerja K3 Pekerja Proyek Kegiatan Drilling (Y). Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis multivariat dengan pendekatan Smart Partial Least Square 3 (SmartPLS 3). Hasil analisis perilaku responden adalah berjenis kelamin laki -laki, sebagian besar berusia 36 - 45 tahun, berpendidikan terakhir Sarjana, dan sudah bekerja lebih dari 6 bulan dan hasil analisis persepsi responden terhadap setiap variabel-variabelnya diperoleh nilai rata-rata hitung antara 4,18 – 4,34. Hasil analisis Smart Partial Least Square 3 menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Komitmen pekerja terhadap K3 (X1), Kepatuhan peraturan dan Prosedur K3 (X2), dan Keterlibatan Pekerja dalam K3 (X5) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel dependen Kinerja K3 Pekerja Proyek Kegiatan Drilling Rig (Y).

Kata Kunci: Kinerja K3, Pekerja, Budaya K3, Smart Partial Least Square 3 (SmartPLS 3)

How to cite:	Heri Setiawan, Syahfirin Abdullah, Soehatman Ramli (2023) Analisis Pengembangan Model Bisnis pada Perusahaan Jasa K3 Menggunakan Business Model Canvas (Studi Kasus pada PT. ABC), (7) 11, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6
E-ISSN:	
Published by:	Ridwan Institute

Abstract

The drilling rig construction project has the characteristic that its workers experience the impact of limited time and budget pressures in the planning and execution of activities, most of which are carried out by skilled human workers who are temporary in nature who migrate from one place to another and are heavily influenced by weather conditions and The surrounding environment is a few special characteristics that distinguish drilling rig activity projects in well drilling from construction projects in other industries. The forming factors of OSH culture have an effect on improving the OSH performance of workers on drilling rig activity projects and OSH culture at PT X. This research was conducted to identify and analyze the factors forming OSH culture which influence the OSH performance of workers, especially on drilling rig activity projects, as well as analyzing the influence of the factors forming the OSH culture on the OSH performance of the drilling rig activity project workers. The independent variables: Worker Commitment to K3 (X1), Compliance with K3 Regulations and Procedures (X2), Worker Communication in K3 (X3), Worker Competence in K3 (X4), Worker Involvement in K3 (X5), Worker Environment (X6), While the dependent is the K3 Performance of Drilling Activity Project Workers (Y). Data analysis in this study used descriptive statistical analysis and multivariate analysis with the Smart Partial Least Square 3 (SmartPLS 3) approach. The results of the analysis of the behavior of the respondents were male, mostly aged 36-45 years, had a Bachelor's degree, and had worked for more than 6 months and the results of the analysis of the respondents' perceptions of each variable obtained an average value calculated between 4.18 – 4.34. The results of the Smart Partial Least Square 3 analysis show that the independent variables consisting of workers' commitment to OHS (X1), Compliance with K3 regulations and procedures (X2), and Worker Involvement in OHS (X5) have a significant and positive effect on the dependent variable OHS Performance of Project Workers Drilling Rig Activities (Y).

Keywords: OSH Performance, Workers, OSH Culture, Smart Partial Least Square 3 (Smarts-PLS 3).

Pendahuluan

Menurut (PERTAMINA, 2020) salah satu pekerjaan di industri hulu migas adalah pekerjaan Kegiatan Drilling Rig. Konstruksi pada kegiatan Drilling Rig pada sumur bila dibandingkan dengan kontruksi industri lain adalah sangat berbeda karena memiliki karakteristik yang unik. Kegiatan konstruksi di setiap proyek akan memiliki perbedaan satu sama lain, dan selama proses pelaksanaannya menimbulkan permasalahan yang berbeda-beda.

Pada proyek konstruksi drilling rig mempunyai karakteristik, pekerjaanya mengalami dampak tekanan waktu dan anggaran yang terbatas di dalam perencanaan dan eksekusi kegiatan, dan sebagian besar dikerjakan oleh pekerja manusia yang ahli yang bersifat temporer dan bermigrasi dari tempat satu ke tempat lain dan pekerjaannya banyak dipengaruhi oleh keadaan cuaca dan di sekeliling lingkungannya adalah merupakan sekelumit karakteristik yang membedakan proyek konstruksi pada kegiatan drilling rig di dalam pemboran sumur dengan proyek konstruksi pada industri lain.

Menurut (PERTAMINA, 2020) perusahaan kontraktor drilling pemboran sumur akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan upaya pencegahan

kecelakaan yang akan mengakibatkan timbulnya biaya sehingga tidak akan terjadi insiden. Upaya-upaya yang dilakukan adalah mengimplementasikan aspek keselamatan kesehatan kerja yang tinggi yang berdampak pada penurunan angka tingkat kecelakaan kerja (Christina, Djakfar, & Thoyib, 2012). PT X yang mempunyai wilayah kerja operasi yang tersebar mulai dari Provinsi Nangroe Aceh Darussalam, Sumatra bagian selatan, Pulau Jawa, dan Kawasan Indonesia Timur adalah merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan jasa-jasa mengebor sumur minyak dan gas bumi (*Oil and Gas Drilling Services*) di sektor hulu migas. Bahwa menyadari pengelolaan keselamatan operasi yang mutlak dilakukan sebagai KPInya (*Key Performance Indikator*), maka PT X harus menerapkannya yang dimulai dari level direksi sampai ke level pekerja operasional.

Menurut (PERTAMINA, 2020) aspek Operasional dan QHSSE merupakan salah satu aspek vital yang sangat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan, maka terkait aspek QHSSE dan perubahan budaya K3 untuk tahun 2015-2030 dicantumkan dalam RJPP PT X. Bisnis dan operasional PT X telah dijalankan dengan sistem QHSSE, yang wujudnya direalisasikan pada setiap kegiatan operasionalnya menerapkan sistem QHSSE yang telah terpadu dan terintegrasi sehingga pencapaian kinerja QHSSE pekerja menjadi lebih baik dan optimal. Adapun gambaran Kinerja HSSE PT X pada tahun 2020 dapat dijelaskan pada Gambar 1 Kinerja Hsse Pt X.

Menurut (PERTAMINA, 2020) pada kegiatan proyek kegiatan drilling rig di PT X, faktor manusia adalah menjadi faktor yang erat kaitannya dengan perilaku pekerja dan manajemen berperan dalam pengembangan budaya K3 di organisasi. Budaya K3 di PT X menunjukkan sudah berkembang baik, meskipun sudah 5 tahun tingkat budaya HSSEnya masih tetap di tingkat *proactive* belum naik ke tingkat *generative*, akan tetapi tidak ada kejadian kecelakaan kerja selama periode tahun 2020 (Kurniasih & Rachmadita, 2016).

Menurut (PERTAMINA, 2020) pencapaian hasil survey tingkat budaya HSSE PT X ini, disajikan pada Tabel 1 Hasil Survey Budaya HSSE PT X. Berdasarkan hasil survei ini, indikator budaya HSSE mengalami peningkatan dari survei-survei sebelumnya. Oleh karena itu kajian pengaruh faktor-faktor pembentuk budaya K3 terhadap kinerja K3 pekerja pada proyek kegiatan drilling PT X perlu dilakukan penelitian, agar mendapatkan gambaran faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja K3 pekerja pada proyek kegiatan drilling di PT X (Shirali, Afshin, Angali, & Kalhori, 2022).

Penelitian pengaruh faktor-faktor pembentuk budaya K3 ini dilakukan di salah satu Rig milik PT X yang dijadikan sebagai sampel penelitian untuk menguji beberapa faktor-faktor pembentuk budaya K3 yang dapat mempengaruhi kinerja K3 pekerja pada proyek kegiatan drilling Rig di PT X dan mengidentifikasi faktor-faktor budaya K3 yang berpengaruh signifikan pada kinerja K3 pekerja proyek kegiatan drilling Rig (Abdullah, 2018).



Gambar 1 Kinerja Hsse PT X
(Sumber Laporan Tahunan 2020 PDSI)

Menurut Cooper (2001) penelitian ini bertujuan menganalisa pengaruh faktor–faktor pembentuk budaya K3 terhadap kinerja K3 Pekerja proyek kegiatan drilling rig di PT X - lapangan Y PHR Zona 4 dan mengidentifikasi dan menganalisa faktor-faktor pembentuk budaya K3 yang mempengaruhi kinerja K3 pekerja proyek kegiatan drilling rig di PT X lapangan Y sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja K3 pekerja proyek di perusahaan dalam rangka pencegahan terjadinya kecelakaan kerja (Adhi, 2013).

Menurut (PERTAMINA, 2020) batasan penelitiannya adalah hanya dilakukan di lokasi salah satu Rig milik PT X proyek kegiatan drilling lapangan Y-PHR Zona 4, dimana dilokasi tersebut mempunyai risiko tinggi karena terdapat 8 kasus kematian buruh (fatality) sejak Juli 2022 hingga Februari 2023, dengan mempertimbangkan bahwa wilayah operasi PT X yang sangat luas dan pekerjaan kegiatan drilling rig pada tahun 2022 berisiko sangat tinggi, maka penelitian dilokasi lapangan Y–PHR Zona 4 tersebut fokus pada identifikasi dan Analisa faktor-faktor pembentuk budaya K3 yang mempengaruhi kinerja K3 pekerja proyek kegiatan drilling rig di PT X (Matantu, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, perumusan masalah pada penelitian ini adalah didasarkan pada data kinerja K3 di PT X, yaitu sebagai berikut: 1) Mengapa tidak ada perubahan kategori tingkatan budaya di PT X yang Proactive selama 5 tahun? 2) Apakah ada faktor–faktor pembentuk budaya K3 PT X yang mempengaruhi kinerja K3 pekerja pada proyek kegiatan drilling di Lapangan Y? 3) Bagaimana upaya–upaya untuk

peningkatan kinerja k3 pekerja melalui faktor - faktor pembentuk Budaya K3 pada Proyek Kegiatan Drilling Rig di PT X Lapangan Y?

Beberapa tujuan dari penelitian, antara lain sebagai berikut: 1) Menganalisa beberapa faktor-faktor pembentuk budaya K3 yang mempengaruhi kinerja K3 Pekerja terhadap proyek kegiatan drilling rig di PT X lapangan Y. 2) Mengidentifikasi dan menganalisa faktor-faktor pembentuk budaya K3 yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja K3 pekerja pada proyek kegiatan drilling rig di PT X lapangan Y.

Adapun manfaat penelitian ini bahwa faktor-faktor pembentuk budaya keselamatan kerja di perusahaan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan pihak manajemen perusahaan untuk memacu dan menambah semangat pekerja pada pekerjaan kegiatan drilling sehingga tercapai peningkatan Budaya K3 secara berkelanjutan yang dicita-citakan oleh perusahaan, pengurangan potensi kerugian, peningkatan kinerja K3 pekerja pada proyek kegiatan drilling rig, dan membangkitkan kesadaran dalam berbudaya K3.

Metode Penelitian

Populasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah populasinya pekerja Rig Drilling dengan risiko kecelakaan tinggi. Jumlah pekerja pada Rig Pemboran ini berdasarkan data tahun 2022 yang kami dapat sebanyak 30 pekerja. Menurut Roflin (2021) sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau sampel juga bisa disebut bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu yang dapat mewakili populasinya.

Pada penelitian ini digunakan dari populasi 30 pekerja sebagai responden untuk subyek penelitian. Dasar dilakukan penggunaan jumlah populasi 30 pekerja sebagai sampel adalah untuk keakuratan hasil penelitian yang lebih baik, dan perolehan kumpulan datanya adalah sesuai dengan ketersediaan elemen populasi. Lokasi penelitian: Di PT X Lapangan Y-PHR Zone 4, Provinsi Sumatra Selatan Waktu Penelitian: 10 Mei-21 Juni 2022.

Variabel penelitiannya menggunakan variabel independen dan variabel dependen. Variabel Dependen (terikat) atau variabel endogen, kinerja K3 Pekerja pada Proyek Konstruksi drilling Rig.

Variabel Independen (bebas) atau variabel eksogen, yaitu; a) Komitmen Pekerja terhadap K3. b) Kepatuhan peraturan dan Prosedur dalam K3. c) Komunikasi Pekerja dalam K3. d) Kompetensi Pekerja dalam K3. e) Keterlibatan Pekerja Dalam K3. f) Lingkungan Kerja Pekerja.

Data Primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti lewat kuesioner kepada responden untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data responden yang dikumpulkan meliputi data identitas, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama kerja. Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh dari sumber internal tersedia di tempat penelitian: HSE Performance Rig, dll.

Sedangkan data sekunder yang berasal dari sumber eksternal diperoleh dari sumber-sumber luar: laporan tahunan perusahaan, pemerintah dll. Beberapa data sekunder yang diperoleh adalah sebagai berikut: 1) Data HSE Performance Rig. 2) Risk Register JTB-

2X. 3) Data Laporan Tahunan Perusahaan. 4) Data teoritis dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

Data ini berguna untuk mendapatkan gambaran pelaksanaan Kinerja K3 pekerja proyek pada kegiatan drilling di PT X. Pada penelitian ini jumlah variabel atau indikator yang diuji berjumlah banyak maka teknik analisa yang digunakan adalah Analisa multivariat dengan pendekatan Smart Partial Least Square 3 (SmartPLS 3).

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Objek Observasi

Menurut (Pertamina, 2020) PT X perusahaan yang menjalankan bisnis intinya sebagai penyedia jasa rig. Teknologi Rig PT X adalah yang mutakhir dikenal dengan nama Rig Cyber atau Rig yang dikontrol oleh sistem computer dengan Programable Logic Control. Rig Cyber terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu Skidding Rig dan Walking Rig sebagai suatu teknologi untuk mempersingkat masa perpindahan rig antar cluster. Untuk menghemat waktu proses pembongkaran dan pemasangan kembali komponen rig, maka perpindahan Rig Cyber dilakukan tanpa perlu rig down terlebih dahulu sehingga dapat menghemat waktu dan berdampak pada kinerja PT X lebih efisien dan tepat waktu.

Analisis Karakteristik Responden

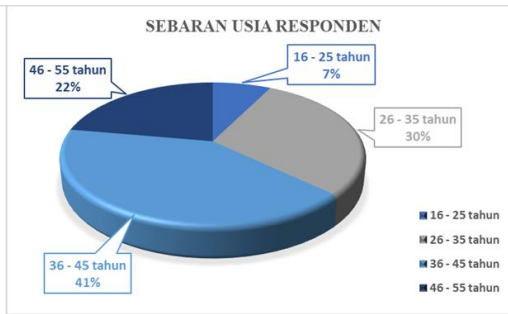
Menurut Nisak (2016) Analisis karakteristik responden pada observasi ini digunakan untuk mengetahui informasi dalam diri responden mengenai data-data: jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama waktu bekerja. Hasil dari analisis karakteristik responden disajikan pada Tabel 1 Hasil Analisis Karakteristik Responden. Dapat disimpulkan bahwa dari semua responden, hasil analisis deskriptif karakteristik responden adalah berjenis kelamin laki-laki, Gambar 4.2 Sebaran Jenis Kelamin Responden dan Gambar 4.3 Sebaran Usia Responden, sebagian besar responden berpendidikan terakhir Sarjana, dan sudah bekerja di Perusahaan lebih dari 6 bulan.

Tabel 1 Hasil Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-Laki	30	100,0
	Perempuan	0	0,0
Usia	16 - 25 tahun	2	7,4
	26 - 35 tahun	9	29,6
	36 - 45 tahun	12	40,7
	46 - 55 tahun	7	22,2
Pendidikan	SMA	16	55,6
	Sarjana	12	40,7
	Lainnya	2	3,7
Lama Kerja > 6 bln	Tidak	1	3,7
	Ya	29	96,3



Gambar 4.2. Sebaran Jenis Kelamin Responden



Gambar 4.3. Sebaran Usia Responden

Analisis Persepsi Responden

Pengolahan data persepsi responden berdasarkan jumlah skala pengukuran yang digunakan, yaitu sebanyak 5 (lima) kategori (b) dan jumlah kategori skala yang digunakan sebanyak 5 (lima). Sedangkan Rumus dari panjang kelas interval (P) adalah jangkauan dibagi dengan banyaknya kelas, dimana jangkauan (R) adalah ukuran dari selisih nilai data maksimum dengan nilai data minimum dari sekelompok data. Rumusnya dari panjang kelas interval (P) adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{X_{maks} - X_{min}}{b}$$

dimana :

P = panjang kelas dari setiap interval = Rentang Skor

$R = X_{maks} - X_{min}$

X_{maks} = nilai data maksimum di dalam sekelompok data

X_{min} = nilai data minimum di dalam sekelompok data

B = banyak kelas = skala likert = 5

Dengan penggunaan rumus panjang kelas dari setiap interval, maka diperoleh kategori skala dan batasan nilai yang disajikan pada Tabel 2 Kategori Skala Penilaian untuk Statistik Deskriptif.

Tabel 2 Kategori Skala Penilaian untuk Statistik Deskriptif

Nilai Rata-rata Hitung	Kategori Penilaian
1 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Neuman (2003)

Evaluasi Outer Model

Menurut Abdillah (2015) pengukuran uji validitas konstruk dan uji reliabilitas konstruk harus dilakukan untuk evaluasi outer model atau Evaluasi Model Pengukuran Konstruk Reflektif. Parameter pengujian validitas konstruk reflektif terdiri atas validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Evaluasi Inner Model (Model Struktural)

Menurut Abdillah (2015) tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis ditunjukkan oleh Nilai koefisien path atau inner model. Nilai T-statistic, harus > 1.96 untuk hipotesis dua ekor (two-tailed). Evaluasi konstruk dependen untuk pengukuran tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen adalah memakai Koefisien Determinasi R^2 , predictive relevance (Q^2), dan Uji Hipotesis.

Pengaruh Komitmen K3 Pekerja terhadap Kinerja K3 Pekerja

Uji pengaruh Komitmen K3 Pekerja terhadap Kinerja K3 Pekerja diperoleh skor T Statistics senilai 2,244 dan skor p-value senilai 0,025. Berarti skor T statistics $> 1,96$ dan skor p-value $< 0,05$. Dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen K3 Pekerja pada Kinerja K3 Pekerja. Sedangkan hasil Nilai Path Koefisiennya positif yaitu 0,278. Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat disimpulkan, bahwa semakin tinggi Komitmen K3 Pekerja maka cenderung meningkatkan Kinerja K3 Pekerja.

Pengaruh Kepatuhan Peraturan dan Prosedur K3 terhadap Kinerja K3 Pekerja

Uji pengaruh Kepatuhan peraturan dan Prosedur K3 terhadap Kinerja K3 Pekerja diperoleh skor T Statistics senilai 2,287 dan skor p-value senilai 0,023. Berarti skor T statistics $> 1,96$ dan skor p-value $< 0,05$. Dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan Kepatuhan Peraturan dan Prosedur K3 pada Kinerja K3 Pekerja. Sedangkan hasil Nilai Path Koefisiennya positif yaitu 0,291. Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat disimpulkan, bahwa semakin baik Kepatuhan Peraturan dan Prosedur K3 maka cenderung meningkatkan Kinerja K3 Pekerja.

Pengaruh Komunikasi Pekerja dalam K3 terhadap Kinerja K3 Pekerja

Uji pengaruh Komunikasi Pekerja dalam K3 terhadap Kinerja K3 Pekerja diperoleh nilai T Statistics sebesar 1,244 dan nilai p-value sebesar 0,214. Hasil uji hipotesis tersebut menyatakan bahwa nilai T Statistics $< 1,96$ dan p-value $> 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi Pekerja dalam K3 terhadap Kinerja K3 Pekerja.

Pengaruh Kompetensi Pekerja dalam K3 terhadap Kinerja K3 Pekerja

Uji pengaruh Kompetensi K3 Pekerja terhadap Kinerja K3 Pekerja diperoleh nilai T Statistics sebesar 0,455 dan nilai p-value sebesar 0,649. Hasil uji hipotesis tersebut menyatakan bahwa nilai T Statistics $< 1,96$ dan p-value $> 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi Pekerja dalam K3 terhadap Kinerja K3 Pekerja.

Pengaruh Keterlibatan Pekerja dalam K3 terhadap Kinerja K3 Pekerja

Uji pengaruh Keterlibatan Pekerja dalam K3 terhadap Kinerja K3 Pekerja diperoleh nilai T Statistics sebesar 2,178 dan nilai p-value sebesar 0,030. Hasil uji hipotesis tersebut menyatakan bahwa nilai T Statistics $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$. Maka dapat diartikan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Keterlibatan Pekerja dalam K3 terhadap Kinerja K3 Pekerja. Sedangkan hasil Nilai Path Koefisiennya positif yakni 0,466. Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat disimpulkan, bahwa semakin besar Keterlibatan Pekerja dalam K3 maka cenderung meningkatkan Kinerja K3 Pekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Pekerja terhadap Kinerja K3 Pekerja

Uji pengaruh Lingkungan Kerja Pekerja terhadap Kinerja K3 Pekerja menghasilkan nilai T statistics sebesar 1,190 dengan nilai p-value sebesar 0,235. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics $< 1,96$ dan p-value $> 0,05$. Dinyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Pekerja terhadap Kinerja K3 Pekerja.

Komitmen pekerja terhadap K3, Kepatuhan Peraturan dan Prosedur K3, dan keterlibatan pekerja dalam K3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja K3 pekerja proyek kegiatan drilling di PT X. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Komitmen pekerja terhadap K3, Kepatuhan Peraturan dan Prosedur K3, dan keterlibatan pekerja dalam K3 ditingkatkan secara bersamaan, maka akan meningkatkan kinerja K3 pekerja pada proyek kegiatan drilling di PT X.

Nilai R-square bernilai 0.923 atau 92,3%, yang menunjukkan kontribusi pengaruh variabel-variabel independen: Komitmen Pekerja dalam K3, Kepatuhan Peraturan dan Prosedur K3, Komunikasi Pekerja dalam K3, Kompetensi Pekerja dalam K3, Keterlibatan Pekerja dalam K3, dan Lingkungan Kerja pekerja terhadap variabel dependen Kinerja K3 Pekerja pada Proyek Kegiatan Drilling adalah sebesar 92,3%.

Ada tersisa sebesar 7.7% yang merupakan faktor-faktor lain berpengaruh terhadap kinerja K3 pekerja pada proyek kegiatan drilling di PT X yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Faktor-faktor lain seperti, Komitmen Top Management, unsafe acts, dan organizational factors adalah faktor-faktor yang diduga akan berpengaruh terhadap kinerja K3 pekerja pada proyek kegiatan drilling di PT X.

Penelitian ini adalah sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Novia (2021), bahwa komitmen pekerja terhadap K3, kepatuhan peraturan dan prosedur K3, keterlibatan pekerja dalam K3 berpengaruh pada kinerja K3 Konstruksi kegiatan drilling, penelitian Supriyan (2016), bahwa faktor keterlibatan pekerja dalam K3 berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi dan penelitian Wieke Yuni Christina (2012): Kepatuhan Peraturan dan Prosedur K3, Komunikasi Pekerja, Kompetensi Pekerja, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Pekerja dalam K3 mempengaruhi secara signifikan pada variabel dependen Kinerja Proyek Konstruksi (Y).

Kesimpulan

Kontribusi pengaruh variabel-variabel: Komitmen Pekerja dalam K3, Kepatuhan Peraturan dan Prosedur K3, Komunikasi Pekerja dalam K3, Kompetensi Pekerja dalam K3, Keterlibatan Pekerja dalam K3, dan Lingkungan Kerja pekerja terhadap variabel Kinerja K3 Pekerja pada Proyek Kegiatan Drilling adalah sebesar 92,3%.

Variabel–variabel: Komitmen Pekerja dalam K3, Kepatuhan Peraturan dan Prosedur K3, dan Keterlibatan Pekerja dalam K3 berpengaruh terhadap Kinerja K3 Pekerja Proyek Kegiatan Drilling di PT X. Hal ini menunjukkan bahwa variabel–variabel Komitmen pekerja terhadap K3, Kepatuhan peraturan dan prosedur K3, dan keterlibatan pekerja dalam K3 berkontribusi besar terhadap Kinerja K3 Pekerja Proyek Kegiatan Drilling di PT X.

Variabel–variabel: Komitmen Pekerja dalam K3, Kepatuhan Peraturan dan Prosedur K3, dan Keterlibatan Pekerja dalam K3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja K3 Pekerja Proyek Kegiatan Drilling di PT X

BIBLIOGRAPHY

- Abdillah, Willy, & Hartono, Jogiyanto. (2015). Partial least square (PLS) Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. *Yogyakarta: Penerbit Andi*, 22, 103–150.
- Abdullah, Zulfazli. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi (Studi Kasus Proyek The Manhattan Mall & Condominium). *TERAS JURNAL: Jurnal Teknik Sipil*, 8(1), 329–338.
- Adhi, Nugraha. (2013). *Pemodelan Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi*. UPN" VETERAN" JAWA TIMUR.
- Christina, Wieke Yuni, Djakfar, Ludfi, & Thoyib, Armanu. (2012). Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja proyek konstruksi. *Rekayasa Sipil*, 6(1), 83–95.
- Cooper, Dominic. (2001). *Improving Safety Culture: A Practical Guide*, Applied Behavioural Sciences. *United Kingdom*.
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022), *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Gava Media.
- Kurniasih, Dewi, & Rachmadita, Renanda Nia. (2016). Pengukuran Budaya K3 Pada tingkat non manajerial dengan menggunakan cooper's reciprocal safety culture model di PT. X. *J@ TI Undip: Jurnal Teknik Industri*, 8(2), 83–88.
- Leguina, A. (2015). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). In *International Journal of Research & Method in Education* (Vol. 38, Issue 2). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.1080/1743727x.2015.1005806>
- Matantu, Indriani W. (2016). Analisis Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Evaluasi Kinerja, dan Pembagian Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3).
- Nisak, Fahrur. (2016). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi terhadap Kinerja Staf pada SMK N se Kota Pekalongan.

Economic Education Analysis Journal, 5(3), 838.

Novia, Novia. (2021). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vadhana Internasional Di Duri*. Universitas Islam Riau.

PERTAMINA, PDSI. (2020). *PDSI Annual Report*.

Roflin, Eddy, & Liberty, Iche Andriyani. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian kedokteran*. Penerbit NEM.

Setiono, B. A. (2018). Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT . Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur (Effect of K3 Culture and K3 Climate on Employee Performance at PT . Pelindo III (Persero) East Java Province)

Shirali, Gh A., Afshin, D. Kh, Angali, K. Ahamadi, & Kalhori, Sh Rostam Niakan. (2022). Modelling and assessing the influence of organizational culture norms on safety culture using Bayesian networks approach: The case of an oil industry. *International Journal of System Assurance Engineering and Management*, 13(1), 304–317.

Supriyan, Desi, & Ricardo, Ian Rico Andreas. (2016). Pengaruh Manajemen K3 Dan Budaya K3 Terhadap Kinerja Pekerja Proyek (Studi Kasus Proyek Pembangunan Cengkareng Business City Lot 5). *Jurnal Poli-Teknologi*, 15(1).

Copyright holder:

Heri Setiawan, Syahfirin Abdullah, Soehatman Ramli (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

