



PENGARUH KEBIJAKAN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PROYEK PEMBANGUNAN IRIGASI DI KECAMATAN CANTIGI

Rossa Puspita¹, Hamdani Abdulgani², dan Mahdika Putra Nanda³

^{1,2,3}Program Studi Teknik Sipil, Universitas Wiralodra, Indramayu

*rossapuspita19@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of independent variables (Top Management Commitment, K3 Regulations and Procedures, Employee Communication, Employee Competence, Working Environment, Employee Engagement) on the dependent variable (Employee Performance) in an irrigation construction project. Data were collected via questionnaires from 63 respondents and analyzed using validity and reliability tests. The results indicate that all independent variables significantly contribute to employee performance. Employee Communication shows the highest correlation with employee performance, followed by Top Management Commitment and K3 Regulations and Procedures. Moreover, the measurement instruments for all variables demonstrate good validity and reliability based on the validity and reliability tests using Cronbach's Alpha

Keywords: Employee Performance, Top Management Commitment, Employee Communication, K3 Regulations and Procedures, Construction Project

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel independen (Komitmen Top Manajemen, Peraturan dan Prosedur K3, Komunikasi Pekerja, Kompetensi Pekerja, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Pekerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) di sebuah proyek konstruksi irigasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 63 responden dan dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel independen secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Variabel Komunikasi Pekerja menunjukkan korelasi tertinggi dengan kinerja karyawan, diikuti oleh Komitmen Top Manajemen dan Peraturan dan Prosedur K3. Selain itu, instrumen pengukuran untuk semua variabel menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Komitmen Manajemen Puncak, Komunikasi Karyawan, Peraturan dan Prosedur K3, Proyek Konstruksi

1. PENDAHULUAN

Pembangunan infrastruktur irigasi merupakan salah satu prioritas dalam pengembangan sektor pertanian di Indonesia. Proyek-proyek irigasi tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pertanian, tetapi juga untuk mendukung ketahanan pangan nasional. Namun, dalam pelaksanaannya, proyek-proyek ini sering kali menghadapi berbagai tantangan, terutama yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) para karyawan yang terlibat. Kecamatan Cantigi, sebagai salah satu wilayah pertanian yang sedang mengalami pembangunan infrastruktur irigasi, menjadi lokasi yang menarik untuk diteliti terkait implementasi kebijakan K3 dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi aspek krusial dalam proyek konstruksi, termasuk pembangunan irigasi, mengingat tingginya risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang dapat terjadi [1]. Pentingnya kebijakan K3 dalam

meningkatkan kinerja karyawan telah menjadi fokus berbagai penelitian. implementasi sistem manajemen K3 memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada proyek konstruksi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kesadaran dan praktik K3 dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja dan meningkatkan efisiensi operasional [2]. kebijakan K3 yang efektif tidak hanya berdampak pada aspek keselamatan fisik, tetapi juga berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja kerja. korelasi positif antara implementasi program K3 dengan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan[3] [4]

Pentingnya adaptasi kebijakan K3 terhadap karakteristik unik proyek infrastruktur air dalam penelitian ini yaitu pekerjaan pembangunan irigasi. bahwa tantangan seperti kondisi medan yang sulit dan risiko terkait air memerlukan pendekatan K3 yang spesifik untuk memastikan keselamatan pekerja dan efektivitas proyek [5]. Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan pentingnya kebijakan K3, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Kurangnya kesadaran, terbatasnya sumber daya, dan kompleksitas proyek sering kali menjadi hambatan dalam penerapan kebijakan K3 secara optimal. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menganalisis secara spesifik bagaimana kebijakan K3 mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks proyek pembangunan irigasi, khususnya di Kecamatan Cantigi.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, populasi adalah pekerja dan staff yang bekerja pada perusahaan jasa konstruksi yang sedang berlangsung pada Proyek Pembuatan Irigasi di Kecamatan Cantigi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik probabilitas dengan cara random sampling (Metode sampel acak sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus slovin :

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1} \quad (1)$$

Dimana :

N : banyaknya sampel

N : banyaknya populasi

e : persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, yaitu 0,1 atau 10 %.

Pada penelitian ini yang bertempat pada proyek konstruksi yang sedang dikerjakan di proyek pembangunan irigasi di Kecamatan Cantigi Kabupaten Indramayu. Memiliki karyawan/pekerja sebanyak 170 orang.

$$n = \frac{170}{170 \times 0.1^2 + 1} = \frac{170}{1.7 + 1} = 63 \quad (2)$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka penulis menggenapkan jumlah sampel menjadi 63 sampel

Metode analisis:

- Deskriptif: Menggambarkan data secara umum melalui pengumpulan, penyusunan, dan analisis.
- Kuantitatif: Menyajikan data dalam bentuk angka, menggunakan analisis regresi berganda dan Skala Likert.

Tahapan analisis data:

- Coding: Pengelompokan instrumen penelitian
- Uji Validitas: Mengukur kevalidan data
- Uji Reliabilitas: Mengukur konsistensi alat ukur
- Uji Asumsi Klasik: Heteroskedastisitas, Normalitas, Multikolinearitas
- Analisis Regresi Berganda: Menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen
- Uji Hipotesis:

- 1) Uji F: Pengaruh simultan variabel independen
- 2) Uji T: Pengaruh parsial masing-masing variabel independen
- f. Pengolahan data menggunakan SPSS 21
- g. Hipotesis yang diuji: Pengaruh variabel independen (Komitmen Top Manajemen, Peraturan dan Prosedur, Komunikasi Pekerja, Kompetensi Pekerja, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Pekerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).
- h. Kriteria pengujian hipotesis:
 - 1) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$: H_0 ditolak, H_a diterima (ada pengaruh signifikan)
 - 2) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$: H_0 diterima, H_a ditolak (tidak ada pengaruh signifikan)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel independen (Komitmen Top Manajemen, Peraturan dan Prosedur K3, Komunikasi Pekerja, Kompetensi Pekerja, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Pekerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Data dikumpulkan dari 63 responden melalui kuesioner yang mencakup pernyataan-pernyataan terkait variabel-variabel tersebut.

Analisis Kuantitatif

Komitmen Top Manajemen

Tabel 1. Uji Validitas

No Item	Corrected item-total correlation (rhitung)	rtabel (α 5%)	Keterangan
1	0,641	0,241	Valid
2	0,746	0,241	Valid
3	0,754	0,241	Valid
4	0,692	0,241	Valid
5	0,689	0,241	Valid
6	0,437	0,241	Valid

Berdasarkan hasil analisis korelasi item-total yang dilakukan, tabel menunjukkan bahwa semua item dalam instrumen pengukuran memiliki korelasi yang signifikan dengan total skor keseluruhan. Nilai corrected item-total correlation (rhitung) untuk setiap item (antara 0,641 hingga 0,754) secara konsisten lebih tinggi daripada nilai rtabel untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,241). Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing item secara individual berkontribusi secara positif dan relevan terhadap pengukuran keseluruhan yang dimaksud oleh instrumen ini. Meskipun ada variasi dalam tingkat korelasi antar item, termasuk nilai yang lebih rendah seperti pada Item 6 (rhitung = 0,437), semua nilai tetap berada di atas ambang batas yang ditetapkan untuk validitas instrumen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran ini secara keseluruhan dapat dianggap valid dalam mengukur konstruk yang dituju berdasarkan hasil analisis korelasi item-total yang dilakukan

Peraturan dan Prosedur K3

Tabel 2. Uji Validitas peraturan dan prosedur K3

No Item	<i>Corrected item-total correlation (rhitung)</i>	$r_{\text{tabel}} (\alpha 5\%)$	Keterangan
1	0,627	0,241	Valid
2	0,770	0,241	Valid
3	0,826	0,241	Valid
4	0,713	0,241	Valid
5	0,632	0,241	Valid

Bahwa semua item dalam instrumen pengukuran menunjukkan korelasi yang signifikan dengan total skor keseluruhan. Setiap nilai corrected item-total correlation (rhitung) untuk masing-masing item (ranging from 0,627 to 0,826) jauh melebihi nilai r_{tabel} untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,241). Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item dalam instrumen tersebut secara substansial berkontribusi terhadap pengukuran keseluruhan yang dimaksud, dengan beberapa item menunjukkan korelasi yang sangat tinggi (seperti pada Item 3 dengan rhitung = 0,826). Meskipun ada variasi dalam tingkat korelasi antar item, termasuk nilai yang sedikit lebih rendah seperti pada Item 1 (rhitung = 0,627), semua nilai tetap memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan. Oleh karena itu, instrumen pengukuran ini dapat dianggap valid dalam konteks pengukuran konstruk yang diselidiki, menegaskan keandalan dan keabsahannya untuk digunakan dalam penelitian atau evaluasi yang relevan

Komunikasi Pekerja

Tabel 3. Uji Validitas Komunikasi Pekerja

No Item	<i>Corrected item-total correlation (rhitung)</i>	$r_{\text{tabel}} (\alpha 5\%)$	Keterangan
1	0,868	0,241	Valid
2	0,864	0,241	Valid
3	0,473	0,241	Valid
4	0,842	0,241	Valid
5	0,664	0,241	Valid

Terlihat bahwa sebagian besar item dalam instrumen pengukuran menunjukkan korelasi yang signifikan dengan total skor keseluruhan. Item 1 (rhitung = 0,868) dan Item 2 (rhitung = 0,864) memiliki korelasi yang sangat tinggi, jauh melampaui nilai r_{tabel} untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,241), menegaskan kontribusi mereka yang kuat terhadap pengukuran keseluruhan. Sementara itu, Item 3 (rhitung = 0,473) menunjukkan korelasi yang lebih rendah tetapi masih signifikan, meskipun nilainya mendekati ambang batas yang ditetapkan. Item 4 (rhitung = 0,842) dan Item 5 (rhitung = 0,664) juga menunjukkan korelasi yang kuat dengan total skor, mengindikasikan kontribusi yang positif terhadap instrumen pengukuran secara keseluruhan

Kompetensi Pekerja (X4)

Tabel 4. Uji Validitas Komunikasi Pekerja

No Item	<i>Corrected item-total correlation (rhitung)</i>	$r_{\text{tabel}} (\alpha 5\%)$	Keterangan
1	0,402	0,241	Valid
2	0,468	0,241	Valid
3	0,267	0,241	Valid
4	0,433	0,241	Valid
5	0,447	0,241	Valid

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa semua item dalam instrumen pengukuran menunjukkan korelasi yang signifikan dengan total skor keseluruhan, meskipun beberapa nilainya relatif rendah. Nilai *corrected item-total correlation (rhitung)* untuk masing-masing item (antara 0,267 hingga 0,468) semuanya melebihi nilai r_{tabel} untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,241). Secara spesifik, Item 2 memiliki korelasi tertinggi dengan $r_{\text{hitung}} = 0,468$, diikuti oleh Item 5 ($r_{\text{hitung}} = 0,447$), Item 4 ($r_{\text{hitung}} = 0,433$), Item 1 ($r_{\text{hitung}} = 0,402$), dan Item 3 ($r_{\text{hitung}} = 0,267$). Meskipun Item 3 memiliki korelasi yang paling rendah, nilai tersebut masih menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap pengukuran keseluruhan. Meskipun ada variasi dalam tingkat korelasi antar item, hasil ini menegaskan bahwa instrumen pengukuran ini dapat dianggap valid untuk pengukuran konstruk yang diteliti. Meskipun beberapa item memiliki korelasi yang lebih rendah, mereka masih memberikan kontribusi yang berarti terhadap keseluruhan instrumen. Ini menunjukkan bahwa instrumen ini dapat digunakan dengan keyakinan untuk tujuan penelitian atau evaluasi, dengan catatan pemahaman akan tingkat korelasi yang berbeda antar item

Lingkungan Kerja

Tabel 5. Uji Validitas lingkungan kerja

No Item	<i>Corrected item-total correlation (rhitung)</i>	$r_{\text{tabel}} (\alpha 5\%)$	Keterangan
1	0,886	0,241	Valid
2	0,886	0,241	Valid
3	0,278	0,241	Valid
4	0,469	0,241	Valid
5	0,874	0,241	Valid

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar item dalam instrumen pengukuran memiliki korelasi yang signifikan dengan total skor keseluruhan. Item 1 ($r_{\text{hitung}} = 0,886$), Item 2 ($r_{\text{hitung}} = 0,886$), dan Item 5 ($r_{\text{hitung}} = 0,874$) menunjukkan korelasi yang sangat tinggi, jauh melebihi nilai r_{tabel} untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,241), yang menunjukkan kontribusi yang kuat terhadap pengukuran keseluruhan yang diukur oleh instrumen ini. Namun demikian, terdapat Item 3 ($r_{\text{hitung}} = 0,278$) yang menunjukkan korelasi yang lebih rendah dibandingkan dengan item lainnya. Meskipun nilai ini masih melebihi nilai r_{tabel} dan secara teknis dapat dianggap valid, kontribusi item ini terhadap pengukuran keseluruhan mungkin perlu diperhatikan lebih lanjut dalam konteks analisis. Item 4 ($r_{\text{hitung}} = 0,469$) menunjukkan korelasi yang cukup baik, meskipun tidak sekuat Item 1, 2, dan 5. Meskipun ada variasi dalam tingkat korelasi antar item, hasil ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa instrumen pengukuran ini dapat dianggap valid untuk

tujuan pengukuran konstruk yang diteliti. Korelasi yang signifikan antara sebagian besar item dengan total skor keseluruhan memberikan keyakinan bahwa instrumen ini dapat digunakan secara efektif dalam penelitian atau evaluasi yang relevan.

Keterlibatan Pekerja

Tabel 6. Uji Validitas lingkungan kerja

No Item	<i>Corrected item-total correlation (rhitung)</i>	$r_{\text{tabel}} (\alpha 5\%)$	Keterangan
1	0,760	0,241	Valid
2	0,301	0,241	Valid
3	0,483	0,241	Valid
4	0,749	0,241	Valid

hasil analisis menunjukkan variasi dalam tingkat korelasi antar item dalam instrumen pengukuran. Item 1 (rhitung = 0,760) dan Item 4 (rhitung = 0,749) menunjukkan korelasi yang kuat dengan total skor keseluruhan, melebihi nilai rtabel untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,241), yang menandakan kontribusi yang signifikan terhadap pengukuran keseluruhan yang diukur oleh instrumen ini. Namun, terdapat Item 2 (rhitung = 0,301) yang menunjukkan korelasi yang lebih rendah dibandingkan dengan item lainnya. Meskipun nilai ini masih melebihi nilai rtabel dan secara teknis dapat dianggap valid, kontribusi item ini terhadap pengukuran keseluruhan mungkin perlu diperhatikan lebih lanjut dalam analisis yang lebih mendalam. Item 3 (rhitung = 0,483) menunjukkan korelasi yang moderat, menengah di antara item lainnya. Meskipun tidak sekuat Item 1 dan 4, nilai ini masih berada di atas nilai rtabel dan dapat dianggap berkontribusi secara signifikan terhadap instrumen pengukuran ini. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran ini memiliki item-item yang secara substansial berkontribusi terhadap pengukuran keseluruhan, meskipun dengan tingkat korelasi yang bervariasi. Analisis ini memperkuat validitas instrumen untuk digunakan dalam penelitian atau evaluasi yang relevan, namun perlu dipertimbangkan bahwa beberapa item mungkin memerlukan perhatian khusus tergantung pada tujuan analisis yang spesifik

Kinerja Karyawan

Tabel 7. Uji Validitas kinerja karyawan

No Item	<i>Corrected item-total correlation (rhitung)</i>	$r_{\text{tabel}} (\alpha 5\%)$	Keterangan
1	0,641	0,241	Valid
2	0,746	0,241	Valid
3	0,754	0,241	Valid
4	0,692	0,241	Valid
5	0,689	0,241	Valid
6	0,437	0,241	Valid

Nilai corrected item-total correlation (rhitung) untuk semua item (antara 0,437 hingga 0,754) jauh melebihi nilai rtabel untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,241), yang menunjukkan bahwa setiap item secara individual berkontribusi secara positif dan

signifikan terhadap pengukuran keseluruhan yang diukur oleh instrumen ini. Secara spesifik, Item 3 memiliki korelasi tertinggi dengan rhitung = 0,754, diikuti oleh Item 2 (rhitung = 0,746) dan Item 4 (rhitung = 0,692) yang juga menunjukkan korelasi yang tinggi. Meskipun Item 6 memiliki korelasi yang lebih rendah dengan rhitung = 0,437, nilai ini masih signifikan dan melebihi nilai rtabel, menunjukkan kontribusi item ini terhadap pengukuran keseluruhan. Hasil ini secara keseluruhan menegaskan bahwa instrumen pengukuran ini dapat dianggap valid untuk tujuan pengukuran konstruk yang diteliti. Korelasi yang kuat antara semua item dengan total skor keseluruhan memberikan keyakinan bahwa instrumen ini dapat digunakan secara efektif dalam penelitian atau evaluasi yang relevan, dengan memperhatikan kontribusi masing-masing item dalam analisis dan interpretasi data.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan *Cronbach's Alpha* dan perhitungannya menggunakan SPSS Versi 21. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada semua variabel

Tabel 8. Uji reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Komitmen Top Manajemen (X ₁)	6	0,857	0,60	Reliabel
2	Peraturan dan Prosedur K3 (X ₂)	5	0,874	0,60	Reliabel
3	Komunikasi Pekerja (X ₃)	5	0,893	0,60	Reliabel
4	Kompetensi Pekerja (X ₄)	5	0,643	0,60	Reliabel
5	Lingkungan Kerja (X ₅)	5	0,848	0,60	Reliabel
6	Keterlibatan Pekerja (X ₆)	4	0,757	0,60	Reliabel
7	Kinerja karyawan (Y)	6	0,857	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha pada data yang diberikan, variabel-variabel yang diukur menunjukkan tingkat reliabilitas yang bervariasi. Komitmen Top Manajemen (X₁), Peraturan dan Prosedur K3 (X₂), Komunikasi Pekerja (X₃), Lingkungan Kerja (X₅), Keterlibatan Pekerja (X₆), dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya memiliki nilai Cronbach's Alpha yang tinggi, yaitu masing-masing 0,857, 0,874, 0,893, 0,848, 0,757, dan 0,857. Nilai-nilai ini secara konsisten melebihi nilai kritis yang ditetapkan sebesar 0,60, menunjukkan reliabilitas yang kuat dalam mengukur konstruk yang terkait. Meskipun demikian, Kompetensi Pekerja (X₄) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,643, yang meskipun masih di atas nilai kritis, menandakan tingkat reliabilitas yang sedikit lebih rendah dibandingkan dengan variabel lainnya.

Analisis Kuantitatif

Pada bagian ini, peneliti melakukan analisis deskriptif terhadap tanggapan responden terhadap berbagai aspek manajemen dan kondisi kerja di proyek konstruksi pembangunan irigasi di Kecamatan Cantigi. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada 63 responden, setelah melalui uji coba untuk memastikan validitas dan reliabilitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua butir kuesioner valid dan reliabel.

Komitmen Top Manajemen: Responden menilai komitmen top manajemen dengan total skor 1.583 dan rata-rata skor 264. Skor tertinggi pada Pernyataan 2 (272) dan terendah pada Pernyataan 6 (257).

Peraturan dan Prosedur K3:

Tanggapan terhadap peraturan dan prosedur K3 mendapat total skor 1.326 dengan rata-rata skor 265. Pernyataan 2 memperoleh skor tertinggi (272), sedangkan Pernyataan 4 skor terendah (260). Berdasarkan analisis terhadap tanggapan responden terhadap Komitmen Top Manajemen dalam penelitian ini, total skor yang diperoleh adalah 1.583. Skor ini berada dalam interval 1.287 – 1.589, yang mengindikasikan bahwa tingkat komitmen top manajemen dinilai sebagai "Baik". Hasil ini menunjukkan bahwa responden secara umum memberikan tanggapan yang positif terhadap komitmen top manajemen dalam konteks yang diteliti. Evaluasi ini penting untuk memahami persepsi dan sikap responden terhadap peran dan konsistensi manajemen tingkat atas dalam organisasi.

Tanggapan Responden Mengenai Peraturan dan Prosedur K3: Evaluasi komunikasi pekerja menunjukkan total skor 1.280 dengan rata-rata skor 256. Skor tertinggi pada Pernyataan 3 (270) dan terendah pada Pernyataan 2 (248). Berdasarkan analisis terhadap tanggapan responden mengenai Peraturan dan Prosedur K3 dalam penelitian ini, total skor yang diperoleh adalah 1.326. Skor ini berada dalam interval 1.074 – 1.326, yang mengindikasikan bahwa persepsi terhadap Peraturan dan Prosedur K3 dinilai sebagai "Baik". Skor terendah ditemukan pada pernyataan 4 dengan nilai 260, sementara skor tertinggi tercatat pada pernyataan 2 dengan nilai 272. Penelitian juga menunjukkan bahwa rata-rata skor keseluruhan adalah 265, mencerminkan sikap positif secara umum terhadap implementasi dan pemahaman terkait peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja. Evaluasi ini memberikan gambaran penting dalam menilai efektivitas dan kepatuhan terhadap standar K3 di lingkungan kerja yang bersangkutan.

Komunikasi Pekerja: Tanggapan terhadap kompetensi pekerja mencapai total skor 1.170 dengan rata-rata skor 234. Pernyataan 3 dan 4 memiliki skor tertinggi (243), sedangkan Pernyataan 1 skor terendah (213). Berdasarkan analisis terhadap tanggapan responden mengenai Komunikasi Pekerja dalam penelitian ini, total skor yang diperoleh adalah 1.280. Skor ini berada dalam interval 1.074 – 1.280, yang mengindikasikan bahwa persepsi terhadap Komunikasi Pekerja dinilai sebagai "Baik". Skor terendah ditemukan pada pernyataan 2 dengan nilai 248, sementara skor tertinggi tercatat pada pernyataan 3 dengan nilai 270. Penelitian juga menunjukkan bahwa rata-rata skor keseluruhan adalah 256, mencerminkan evaluasi yang positif terhadap efektivitas komunikasi di lingkungan kerja. Evaluasi ini memberikan gambaran penting dalam menilai kualitas komunikasi yang diterapkan dan dipahami oleh para pekerja dalam konteks penelitian tersebut

Lingkungan Kerja: Skor untuk lingkungan kerja adalah 1.268 dengan rata-rata skor 254. Pernyataan 4 mendapat skor tertinggi (274), sementara Pernyataan 3 skor terendah (240). Berdasarkan hasil analisis terhadap tanggapan responden mengenai Lingkungan Pekerja dalam penelitian ini, total skor yang diperoleh adalah 1.268. Skor ini berada dalam interval 1.074 – 1.326, yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap Lingkungan Pekerja

dinilai sebagai "Baik". Skor terendah tercatat pada pernyataan 3 dengan nilai 240, sementara skor tertinggi terdapat pada pernyataan 4 dengan nilai 274. Rata-rata skor keseluruhan adalah 254, mencerminkan evaluasi positif terhadap kondisi lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini. Evaluasi ini memberikan gambaran yang penting dalam mengevaluasi dan memperbaiki lingkungan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas para pekerja

Keterlibatan Pekerja: Tanggapan terhadap keterlibatan pekerja menunjukkan total skor 1.017 dengan rata-rata skor 254. Skor tertinggi pada Pernyataan 3 (274) dan terendah pada Pernyataan 2 (240). Berdasarkan hasil analisis terhadap tanggapan responden mengenai Keterlibatan Pekerja dalam penelitian ini, total skor yang diperoleh adalah 1.017. Skor ini berada dalam interval 1.008 – 1.260, yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap Keterlibatan Pekerja dinilai sebagai "Sangat Baik". Skor terendah tercatat pada pernyataan 2 dengan nilai 240, sementara skor tertinggi terdapat pada pernyataan 3 dengan nilai 274. Rata-rata skor keseluruhan adalah 254, mencerminkan evaluasi positif terhadap tingkat keterlibatan pekerja dalam berbagai aspek pekerjaan dan kegiatan organisasi. Evaluasi ini memberikan gambaran yang penting dalam mengukur dan meningkatkan keterlibatan pekerja untuk mendukung produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih baik

Kinerja Karyawan: Evaluasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan total skor 1.583 dengan rata-rata skor 264. Skor tertinggi pada Pernyataan 2 (272) dan terendah pada Pernyataan 6 (257). Berdasarkan hasil analisis terhadap tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan dalam penelitian ini, total skor yang diperoleh adalah 1.583. Skor ini berada dalam interval 1.287 – 1.589, yang menunjukkan bahwa evaluasi terhadap kinerja karyawan dinilai sebagai "Baik". Skor terendah tercatat pada pernyataan 6 dengan nilai 257, sementara skor tertinggi terdapat pada pernyataan 2 dengan nilai 272. Rata-rata skor keseluruhan adalah 264, mencerminkan penilaian positif terhadap berbagai aspek kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Evaluasi ini memberikan gambaran penting untuk pengelolaan dan peningkatan kinerja karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien

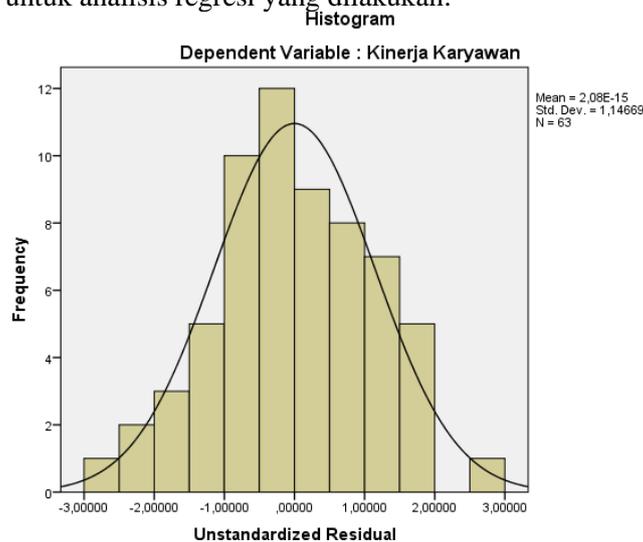
Uji normalitas

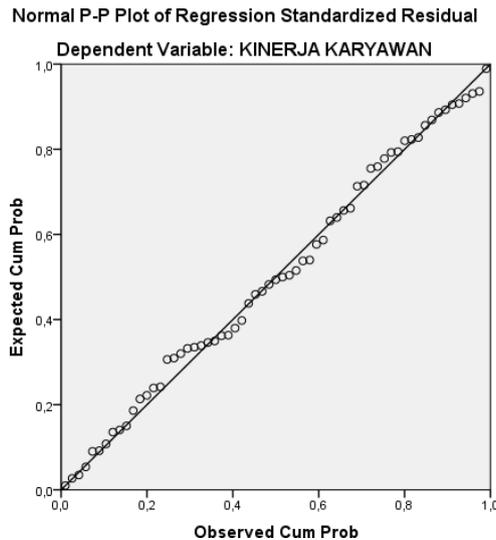
Merupakan langkah penting dalam penelitian yang bertujuan untuk memverifikasi apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal. Distribusi normal menunjukkan bahwa data memiliki pola yang teratur dan dapat diandalkan untuk analisis statistik lanjutan. Metode uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), grafik histogram, dan grafik P-Plot, yang dieksekusi menggunakan aplikasi SPSS 21. Kriteria yang digunakan untuk menafsirkan hasil uji normalitas adalah apabila nilai P dari uji K-S lebih besar dari 0,05, maka data dapat diterima sebagai berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai P kurang dari 0,05, data dianggap tidak berdistribusi normal dan memerlukan penanganan lebih lanjut. Langkah-langkah praktis untuk melakukan uji normalitas melalui SPSS termasuk pemilihan variabel yang akan diuji, pengaturan display grafis, dan interpretasi hasil melalui output yang dihasilkan. Hasil dari uji normalitas ini menjadi dasar untuk menentukan kecocokan data dalam analisis regresi dan memastikan validitas interpretasi hasil penelitian

Tabel 9. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,14669244
	Absolute	,059
Most Extreme Differences	Positive	-,045
	Negative	,468
<u>Kolmogorov-Smirnov Z</u> Asymp. Sig. (2-tailed)		,981

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) menunjukkan bahwa untuk data unstandardized residual, dengan ukuran sampel sebanyak 63, diperoleh nilai statistik uji (Kolmogorov-Smirnov Z) sebesar 0,059 dengan nilai signifikansi asimtotik (2-tailed) sebesar 0,468. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup kuat untuk menolak asumsi bahwa data berdistribusi normal, karena nilai signifikansi (0,468) lebih besar dari level signifikansi yang umum digunakan (0,05). Oleh karena itu, berdasarkan uji K-S ini, data unstandardized residual dapat diterima sebagai berdistribusi normal untuk analisis regresi yang dilakukan.

**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P=Plot

Analisis Koefisien Determinasi

untuk menghitung besarnya kontribusi komitmen top manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, lingkungan kerja dan keterlibatan pekerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100 \% \\
 &= (0,592)^2 \times 100 \% \\
 &= 0,35 \times 100 \% \\
 &= 35,04 \%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui besarnya komitmen top manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, lingkungan kerja dan keterlibatan pekerja sebesar 35,04 Sisanya yaitu $100 - 35,04 = 64,96$ % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Implementasi kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang efektif terbukti meningkatkan produktivitas karyawan di proyek pembangunan irigasi, karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat cenderung lebih produktif dan termotivasi [6]. tingkat kepatuhan terhadap kebijakan K3 secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di proyek pembangunan irigasi. Karyawan yang sadar dan patuh terhadap prosedur K3 cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang kurang mematuhi [7][8]. lingkungan kerja yang aman dan nyaman, yang dihasilkan dari penerapan kebijakan K3 yang ketat, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada proyek pembangunan irigasi [9], [10]

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen seperti komitmen top manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan pekerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen pengukuran memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, dengan nilai Cronbach's Alpha di atas nilai kritis yang ditetapkan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja yang bersangkutan. Penelitian ini tidak hanya menguatkan hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja karyawan, tetapi juga memberikan rekomendasi untuk pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Implementasi strategi untuk meningkatkan

komitmen top manajemen, penerapan peraturan dan prosedur K3 yang lebih ketat, peningkatan komunikasi pekerja, pengembangan kompetensi pekerja, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan keterlibatan pekerja dapat berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini dapat menjadi dasar perbaikan kebijakan dan praktik manajemen dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. M. Choudhry, D. Fang, And S. Mohamed, “The Nature Of Safety Culture: A Survey Of The State-Of-The-Art,” *Saf Sci*, Vol. 45, No. 10, Pp. 993–1012, Dec. 2007, Doi: 10.1016/J.Ssci.2006.09.003.
- [2] D. Supriyan And R. Ayomi, “Pengaruh Sistem Manajemen K3 Terhadap Produktivitas Kerja Pada Proyek X,” *Prosiding Seminar Nasional Teknik Sipil*, Vol. 4, No. 2, Pp. 67–74, 2022.
- [3] E. Karmeli, S. Suprianto, A. Muis, And B. D. Pamungkas, “Pengaruh Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan,” *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Pp. 11–23, Jun. 2021, Doi: 10.58406/Samalewa.V1i1.368.
- [4] I. M. Astuti And H. Nurtjahjanti, “Hubungan Antara Sikap Terhadap Keselamatan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Pt. Pln (Persero) Area Pelaksana Pemeliharaan Semarang,” *Jurnal Empati*, Vol. 6, No. 4, Pp. 439–443, Mar. 2018, Doi: 10.14710/Empati.2017.20117.
- [5] L. Supriono And F. X. Kristianta, “Penerapan K3 Pada Proyek Jaringan Irigasi (Studi Kasus: Proyek Daerah Irigasi Pakisaji),” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, Vol. 4, No. 3, Pp. 2638–2643, 2022.
- [6] U. Aman Komarujjaman, A. Latif Nurdin, Imron, Y. Feriska, And W. Diantoro, “Perencanaan Biaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Konstruksi Bangunan (Studi Kasus Di Gedung Kantor Pemerintahan Terpadu Kabupaten Brebes),” *Era Sains: Jurnal Penelitian Sains, Keteknikan Dan Informatika*, Vol. 1, No. 1, Pp. 66–77, 2023.
- [7] L. Sarah Fairyo And A. Setyo Wahyuningsih, “Kepatuhan Pemakaian Alat Pelindung Diri Pada Pekerja Proyek,” *Higeia (Journal Of Public Health Research And Development)*, Vol. 2, No. 1, Pp. 80–90, 2018.
- [8] M. Yogie Ernanda, “Peningkatan Keamanan Dan Keselamatan Kerja Di Lingkungan Industri,” *Circle Archive*, Vol. 1, No. 3, Pp. 1–12, 2023.
- [9] T. Srisantyorini And R. Safitriana, “Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pembangunan Jalan Tol Jakarta-Cikampek 2 Elevated,” *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, Vol. 16, No. 2, P. 151, Jul. 2020, Doi: 10.24853/Jkk.16.2.151-163.
- [10] M. P. Nanda And R. Hardianti, “Analisa Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (Smk3) Pada PTPN VI di Kecamatan Pangkalan Koto Baru Sumatera Barat,” *Jurnal Rekayasa Infrastruktur*, Vol. 8, No. 2, Pp. 29–34, Nov. 2022, Doi: 10.31943/Jri.V8i2.185.