

# PENGARUH SAFETY INDUCTION, REWARD, AND PUNISHMENT TERHADAP KEDISIPLINAN K3 (STUDI KASUS : PROYEK PEMBANGUNAN MENARA USM)

Ardian Zul Fauzi, Agus Bambang Siswanto, Mukhamad Afif Salim  
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

## ABSTRAK

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja secara umum di Indonesia masih sering terabaikan, hal tersebut ditunjukkan dengan meningkatnya angka kecelakaan kerja setiap tahunnya, penelitian ini adalah untuk mengetahui Kedisiplinan K3 pada Proyek Pembangunan Menara USM.

Kedisiplinan K3 pada Proyek Pembangunan Menara USM dapat diketahui dengan cara mengidentifikasi Safety Induction, Reward, and Punishment. Penelitian ini mendiskripsikan dan menganalisis kebijakan Safety Induction, Reward, and Punishment yang selama ini diterapkan di Proyek Pembangunan Menara USM. Jenis penelitian ini adalah studi kasus dengan menggunakan kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner, dan metode analisis yang digunakan adalah SPSS 21.

Pelaksanaan K3 pada Proyek Pembangunan Menara USM dapat terlihat dari adanya aturan kesehatan dan keselamatan kerja, adanya kesadaran karyawan untuk melaksanakan aturan yang ada, alat pelindung diri sudah menjadi bagian wajib dari pekerjaan karyawan.

Konsultan mempunyai kebijakan Safety Induction, Reward, and Punishment terkait dengan penerapan K3 di perusahaan. Penentuan Safety Induction, Reward, and Punishment terkait dengan K3 ini melibatkan divisi HSE. Divisi HSE bertugas untuk memberikan penilaian terhadap praktek K3 yang sudah dilakukan oleh karyawan setiap bulan, kemudian hasil penilaian ini yang akan menentukan jenis reward dan punishment yang akan diberikan kepada pekerja.

**Kata kunci :** *Safety induction, Reward, Punishment, Kedisiplinan K3*

## A. PENDAHULUAN

Upaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah dengan cara pemberian *Safety induction, rewards, dan punishment* kepada tenaga kerja. Dengan memberikan pengenalan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada tenaga kerja diharapkan mengurangi terjadinya angka kecelakaan kerja. Reward yang sering diberikan kepada tenaga kerja antara lain dalam bentuk bonus bagi tenaga kerja yang mampu bekerja dengan baik dan dapat mencapai atau bahkan melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain reward, memberikan punishment bertujuan agar tenaga kerja terus terpacu bekerja lebih baik dan lebih produktif. Dengan hal ini maka harus ada standar output minimum yang harus dihasilkan oleh setiap tenaga kerja. Standar ini merupakan

pencapaian terendah yang harus dapat dihasilkan oleh tenaga kerja. Apabila standar minimum ini tidak tercapai atau dilakukan oleh tenaga kerja, maka akan diberikan peringatan.

Pada penelitian ini, penulis mencoba melakukan studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada proyek konstruksi. Metode yang digunakan oleh penulis dalam mengumpulkan data adalah dengan mendistribusikan kuesioner pada beberapa pekerja proyek konstruksi. Hasil yang didapat dari kuesioner tersebut kemudian dianalisis dan kemudian akan didapatkan kesimpulan mengenai *safety induction, rewards, and punishment* terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada suatu proyek konstruksi.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### Safety induction

*Safety induction* adalah pengenalan dasar-dasar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada tenaga kerja, visitor (tamu), dan dilakukan oleh supervisi divisi K3/safety, *safety induction* menjadi pengendalian kecelakaan kerja. (Silalahi:1995). Tujuan *safety induction* adalah untuk mengkomunikasikan tentang bahaya-bahaya keselamatan dan kesehatan kerja yang terdapat selama bekerja/kunjungan, sehingga pekerja/tamu bisa sadar serta bisa melakukan tindakan pengendalian terhadap bahaya tersebut

Tujuan dan manfaat *safety induction*:

- Memberikan pemahaman tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di dalam proyek. Memberikan informasi terbaru tentang kondisi dalam proyek sebab kondisi dalam proyek bisa berubah setiap hari.
- Memberikan pemahaman tentang peraturan yang berlaku dan sanksi apa yang diberikan jika melanggar peraturan di proyek tersebut.
- Memberikan informasi tentang prosedur kerja yang ada di wilayah lingkungan kerja.

Adapun manfaat dari *safety induction*, antara lain;

- Seseorang lebih memahami tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) saat berada di lingkungan kerja.
- Mendapatkan informasi terbaru tentang kondisi dalam lingkungan kerja.
- Lebih memahami potensi bahaya yang mungkin terjadi di dalam

lingkungan kerja dan memahami bagaimana cara mengatasinya.

- Meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan saat berada dalam lingkungan kerja.
- Dan beberapa keuntungan lainnya yang mungkin belum saya ketahui.

### Reward

Penghargaan atau *reward* adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas waktu, tenaga dan pikiran yang telah karyawan berikan kepada perusahaan (Sutrisno, 2009).

Pemberian *reward* tidak hanya untuk mempertahankan pekerja, namun juga untuk memotivasi pekerja untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan memberikan *reward* dapat mendorong pekerja untuk memiliki perilaku dan sikap yang lebih positif dalam bekerja, selain itu dengan pemberian *reward* mampu meningkatkan loyalitas sehingga dapat meningkatkan produktivitas

Reward diberikan untuk memuaskan kebutuhan para karyawan dan mendorong produktivitas mereka. Menurut (karlins:1981) macam-macam *reward* yang dapat diberikan seperti: Pujian, Pengakuan di depan umum, Keamanan kerja (asuransi, tanggungan kesehatan), Uang insentif, Kenaikan pangkat.

Tujuan *rewards*:

- Menarik orang yang memiliki kualifikasi.
- Mempertahankan pekerja agar terus datang dan bekerja
- Memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja yang tinggi.

### Punishment

*Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk meningkatkan perilaku pekerja, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran

pada pekerja agar mereka jera (Mangkunegara, 2000)

Pemberian sanksi atau *punishment* kepada pekerja berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. *Punishment* kepada pekerja akan menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan, hal tersebut guna agar pekerja tidak melakukan kesalahan yang sama.

Fungsi punishment:

- Membatasi perilaku, menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan
- Bersifat mendidik
- Memperkuat motivasi untuk menghindari diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan

### **Kedisiplinan K3**

Disiplin sangat diperlukan dalam dunia kerja karena dipandang sebagai faktor pengikat dan integrasi serta merupakan kekuatan yang dapat memaksa individu untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan. Kedisiplinan berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan secara aman dan sehat. Untuk itu pengetahuan dan pemahaman mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus diterapkan dan diberikan kepada setiap karyawan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia disiplin merupakan latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib.

### **Metode Penelitian**

Suatu penelitian harus dilaksanakan secara sistematis dan dengan urutan yang jelas dan teratur, sehingga akan diperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Oleh

karena itu, pelaksanaan penelitian ini dibagi dalam beberapa tahap, yaitu :

Tahap 1 : Persiapan, Sebelum melakukan penelitian perlu dilakukan studi literatur untuk memperdalam ilmu yang berkaitan dengan topik penelitian. Kemudian ditentukan rumusan masalah sampai dengan kompilasi data

Tahap 2 : Pengumpulan Data, Data-data proyek yang diperlukan untuk pembuatan laporan serta analisis data.

Tahap 3 : Analisis Data, Data yang dianalisis yaitu terkait Pengaruh Safety Induction, Reward, and Punishment terhadap Kedisiplinan K3 dengan menggunakan SPSS 21.

Tahap 4 : Kesimpulan, Kesimpulan disebut juga pengambilan keputusan. Pada tahap ini, data yang telah dianalisis dibuat suatu kesimpulan yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

### **Uji Validitas**

Menurut Azwar (1986) Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran.

Uji validitas yang digunakan adalah memilih instrumen pertanyaan yang relevan untuk dianalisis. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing instrumen pertanyaan dengan skor total. Perhitungan validitas

dilakukan dengan rumus teknik korelasi *product moment*. (Sugiyono, 2000).

### Uji Reliabilitas

Menurut Masri Singarimbun, realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable.

Dengan kata lain, realibitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama.

Menurut Brennan (2001: 295) reliabilitas merupakan karakteristik skor, bukan tentang tes ataupun bentuk tes. Menurut Sumadi Suryabrata (2004: 28) reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemandapan.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji Hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat Objektif. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji t.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Menentukan formasi H0 dan H1
  - Ha :  $b_i = 0$ , berarti tidak ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
  - Ha :  $b_i \neq 0$ , berarti ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
2. Menentukan kriteria pengujian
  - Sig < (0,05) : berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).
  - Sig > (0,05) : berarti ada pengaruh antara variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

## C. PEMBAHASAN

### 1. Obyek Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di Proyek Pembangunan Menara USM, dengan obyek penelitian para pelaku pekerjaan konstruksi yang terlibat dalam proses Proyek Pembangunan Menara USM dalam hal ini adalah personil perusahaan penyedia jasa konstruksi pada Proyek Pembangunan Menara USM.

Jumlah personil perusahaan penyedia jasa konstruksi pada Proyek Pembangunan Menara USM yang dijadikan responden pada penelitian ini sebanyak 40 (empat puluh) orang. Untuk mengetahui karakteristik responden dilakukan analisis deskriptif terhadap identitas responden yang meliputi jabatan responden, usia

responden, tingkat pendidikan dan lama kerja.

## 2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila R hitung  $>$  R tabel maka indikator tersebut dinyatakan Valid, tingkat kepercayaan penelitian ini adalah 95% atau sig (0,05).

### 1. Hasil uji validitas pada variabel X1 (*safety induction*)

Pada uji validitas variabel X1 didapatkan hasil pada instrument:

X1P1: Memperoleh hasil 0,612. Dengan hal ini X1P1 dianggap Valid karena nilai R hitung  $0,612 > 0,304$  R tabel.

X1P2: Memperoleh hasil 0,563. Dengan hal ini X1P2 dianggap Valid karena nilai R hitung  $0,573 > 0,304$  R tabel.

X1P3: Memperoleh hasil 0,313. Dengan hal ini X1P3 dianggap Valid karena nilai R hitung  $0,313 > 0,304$  R tabel.

X1P4: Memperoleh hasil 0,707. Dengan hal ini X1P4 dianggap Valid karena nilai R hitung  $0,707 > 0,304$  R tabel.

X1P5: Memperoleh hasil 0,549. Dengan hal ini X1P2 dianggap Valid karena nilai R hitung  $0,549 > 0,304$  R tabel.

Dapat disimpulkan bahwa Uji validitas pada variabel X1 adalah valid, karena instrument (pertanyaan) kuisisioner variabel X1 mendapatkan hasil yang valid.

### 2. Hasil uji validitas pada variabel X2 (*Reward*)

Pada uji validitas variabel X2 didapatkan hasil pada instrument:

X2P1: Memperoleh hasil 0,331. Dengan hal ini X1P1 dianggap Valid karena nilai R hitung  $0,331 > 0,304$  R tabel.

X2P2: Memperoleh hasil 0,155. Dengan hal ini X1P2 dianggap Tidak Valid karena nilai R hitung  $0,155 < 0,304$  R tabel.

X2P3: Memperoleh hasil 0,469. Dengan hal ini X1P3 dianggap Valid karena nilai R hitung  $0,469 > 0,304$  R tabel.

X2P4: Memperoleh hasil 0,618. Dengan hal ini X1P4 dianggap Valid karena nilai R hitung  $0,618 > 0,304$  R tabel.

X1P5: Memperoleh hasil 0,574. Dengan hal ini X1P5 dianggap Tidak Valid karena nilai R hitung  $0,574 > 0,304$  R tabel.

Dikarenakan nilai R hitung pada X2P2 tidak valid, maka X2P2 di hapuskan.

Pada uji validitas variabel X2 yang ke 2 didapatkan hasil pada instrument:

X2P1: Memperoleh hasil 0,408. Dengan hal ini X1P1 dianggap Valid karena nilai R hitung  $0,408 > 0,304$  R tabel.

X2P3: Memperoleh hasil 0,512. Dengan hal ini X1P3 dianggap Valid karena nilai R hitung  $0,512 > 0,304$  R tabel.

X2P4: Memperoleh hasil 0,726. Dengan hal ini X1P4 dianggap Valid karena nilai R hitung  $0,726 > 0,304$  R tabel.

X1P5: Memperoleh hasil 0,527. Dengan hal ini X1P5 dianggap Tidak Valid karena nilai R hitung  $0,527 > 0,304$  R tabel.

Dapat disimpulkan bahwa setelah Uji validitas yang ke 2 pada variabel X2 adalah valid, karena instrument

(pertanyaan) kuisisioner variabel X2 setelah X2P2 dihapus mendapatkan hasil yang valid.

3. Hasil uji validitas pada variabel X3 (*Punishment*)

Pada uji validitas variabel X3 didapatkan hasil pada instrument:

X3P1: Memperoleh hasil 0,408. Dengan hal ini X1P1 dianggap Valid karena nilai R hitung  $0,408 > 0,304$  R tabel.

X3P2: Memperoleh hasil 0,618. Dengan hal ini X1P2 dianggap Valid karena nilai R hitung  $0,618 > 0,304$  R tabel.

X3P3: Memperoleh hasil 0,493. Dengan hal ini X1P3 dianggap Valid karena nilai R hitung  $0,493 > 0,304$  R tabel.

X3P4: Memperoleh hasil 0,616. Dengan hal ini X1P4 dianggap Valid karena nilai R hitung  $0,616 > 0,304$  R tabel.

Dapat disimpulkan bahwa Uji validitas pada variabel X3 adalah valid, karena instrument (pertanyaan) kuisisioner variabel X3 mendapatkan hasil yang valid.

4. Hasil uji validitas pada variabel Y1 (Kedisiplinan K3)

Pada uji validitas variabel Y1 didapatkan hasil pada instrument:

Y1P1: Memperoleh hasil 0,800. Dengan hal ini Y1P1 dianggap Valid karena nilai R hitung  $0,800 > 0,304$  R tabel.

Y1P2: Memperoleh hasil 0,703. Dengan hal ini Y1P2 dianggap Valid karena nilai R hitung  $0,703 > 0,304$  R tabel

Dapat disimpulkan bahwa Uji validitas pada variabel Y1 adalah valid, karena

instrument (pertanyaan) kuisisioner variabel Y1 mendapatkan hasil yang valid.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan, menurut kriteria nunnaly apabila nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 atau 60% maka variabel tersebut dikatakan reliabel

Hasil pengujian reliabilitas dengan bantuan SPSS 21,00 selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

| Variabel                       | Cronbach's Alpha | Ambang Batas (Kriteria Nunnaly) | Keterangan |
|--------------------------------|------------------|---------------------------------|------------|
| X1 ( <i>Safety induction</i> ) | 69%              | 60%                             | Reliabel   |
| X2 ( <i>Reward</i> )           | 63,1%            | 60%                             | Reliabel   |
| X3 ( <i>Punishment</i> )       | 61,6%            | 60%                             | Reliabel   |
| Y1 (Kedisiplinan K3)           | 78,4%            | 60%                             | Reliabel   |

### 4. Uji Hipotesis (Uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                     | B                           | Std. Error |                           |       |      |
| (Constant)          | 6.356                       | 2.241      |                           | 2.836 | .007 |
| 1 SUMX <sub>1</sub> | .062                        | .076       | .140                      | .819  | .418 |
| 2 SUMX <sub>2</sub> | .068                        | .088       | .131                      | .770  | .447 |
| 3 SUMX <sub>3</sub> | -.018                       | .093       | -.034                     | -.199 | .843 |

a. Dependent Variable: SUMY1

1. Pengaruh Variabel independen X1 terhadap Variabel dependen Y1

Dari pengujian pengaruh *Safety induction* terhadap Kedisiplinan K3, diperoleh t hitung sebesar 0,819 dan signifikansi sebesar 0,418. Oleh karena itu nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Maka *Safety induction* mempunyai pengaruh parsial terhadap Kedisiplinan K3

2. Pengaruh Variabel independen X2 terhadap dependen Y1

Dari pengujian pengaruh *Reward* terhadap Kedisiplinan K3, diperoleh t hitung sebesar 0,770 dan signifikansi sebesar 0,447. Oleh karena itu nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Maka *Reward* mempunyai pengaruh parsial terhadap Kedisiplinan K3

3. Pengaruh Variabel independen X3 terhadap dependen Y1

Dari pengujian pengaruh *Punishment* terhadap Kedisiplinan K3, diperoleh t hitung sebesar 0,199 dan signifikansi sebesar 0,843. Oleh karena itu nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Maka *Punishment* mempunyai pengaruh parsial terhadap Kedisiplinan K3

#### D. PEMBAHASAN

$Y$  (Kedisiplinan K3) =  $0,418 X1 + 0,447 X2 - 0,843 X3 + 0,007 C$

$X1 = \textit{Safety induction}$

$X2 = \textit{Reward}$

$X3 = \textit{Punishment}$

$C = \textit{Constant}$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan K3 memiliki nilai Constant dan dipengaruhi oleh variabel X1,X2, dan X3. Pengaruh yang paling signifikan adalah pada variabel X3 yaitu *Punishment*, setelah itu pengaruh signifikan ke dua adalah variabel X2 yaitu *Reward*, pengaruh yang paling kecil adalah variabel X1 yaitu *Safety induction*, dan variabel X1 dan X2 mempunyai nilai yang relatif sama.

#### E. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terbukti bahwa variabel *Safety induction* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan K3 pekerja pada Proyek Pembangunan Menara USM.
2. Terbukti bahwa variabel *Reward* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan K3 pekerja pada Proyek Pembangunan Menara USM.
3. Terbukti bahwa variabel *Punishment* (X3) berpengaruh negatif terhadap Kedisiplinan K3 pekerja pada Proyek Pembangunan Menara USM.

#### F. DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Tenaga Kerja. (1970). Undang-undang Republik Indonesia No. 1 tahun 1970 tentang *Keselamatan Kerja*, Jakarta: Departemen Tenaga Kerja.
- Departemen Tenaga Kerja. (1996). Peraturan Menteri No. 5 tahun 1996 tentang *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Departemen Tenaga Kerja
- Ervianto, W.I., 2005, *Manajemen Proyek Kontruksi*, Penerbit Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Geller, E.S., 2001. *Working Safe: How to Help People Actively Care for Health and Safety*. New York: Lewis
- OHSAS 18001.2007 *Occupational Health and Safety Management System-Requirement*. BSI American.

Reese, C. D., 2009, *Occupational Health And Safety Management*, Edisi Kedua, New York: CRC Press

Suma'mur, P. K., 1981, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Operasional*, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta

Salim, M. Afif, dan Agus B. Siswanto, 2019. "*Analisis SWOT dengan metode kuesioner*". Pilar Nusantara, Semarang.

Siswanto, Agus Bambang, dan M. Afif Salim, 2019. "*Manajemen Proyek*". Pilar Nusantara, Semarang.