

# Pengaruh Pengalaman Kerja, *Safety Morning Talk*, Penggunaan APD, Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Kecelakaan Kerja

Dian Mulyaningtyas\*, Yora Shaki Anwar

Program Studi Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Batam, Batam Indonesia

Penulis Koressponding: [dian@polibatam.ac.id](mailto:dian@polibatam.ac.id)\*

[yorashakianwar@gmail.com](mailto:yorashakianwar@gmail.com)

## Informasi Artikel:

Received: 16 Agustus 2023, Accepted: 27 September 2023, Published: 03 Oktober 2023

## Abstract

*This research aims to determine the effect of work experience, safety morning talk, and PPE on employee performance moderated by work accidents at PT. McDermott Indonesia. The research method used is quantitative research. Variables are measured using a Likert scale. The number of respondents in this research was 152 employees of PT. McDermott Indonesia, who works in the manufacturing sector. Data collection techniques use questionnaires and literature study. The data analysis technique uses Partial Least Square (PLS). This research indicates that work experience (X1) influences employee performance. Safety Morning Talk (X2) influences employee performance (Y). Meanwhile, using PPE (X3) does not affect employee performance (Y). After moderation, work experience (X1) influences employee performance (Y), which is moderated by the work accident variable (Z). Safety Morning Talk (X2) does not affect employee performance (Y), moderated by work accidents. In contrast, the use of PPE (X3) does not affect employee performance (Y), which is moderated by work accidents (Z).*

**Keywords:** Work experience, Safety morning talk, PPE, Employee performance, Work accidents

## 1. Pendahuluan

Dalam periode industrialisasi yang semakin pesat, industri konstruksi merupakan salah satu bidang yang bekerja sama dalam memenuhi kebutuhan seseorang pada sebuah industri. Pada kegiatan konstruksi pelaksanaannya menggunakan kombinasi sumber daya yang dimiliki yaitu *manpower, material, method, money, machine*, serta adanya manajemen organisasi (Rani, 2016). Salah satu komponen kunci dalam administrasi perusahaan ialah tenaga kerjanya, nantinya akan berfungsi sebagai kunci pengelola aktivitas perusahaan. Aktivitas karyawan dalam situasi ini akan dipengaruhi oleh situasi kesehatan dan keselamatan (K3) mereka.

Kesehatan dan keselamatan kerja mencakup nilai melindungi tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Pekerja diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dilaksanakan untuk membantu perusahaan menerapkan K3 secara efektif untuk menciptakan lingkungan aman, meminimalisir kasus kecelakaan dan membantu menunjang kinerja karyawan, serta mematuhi alat pelindung diri (APD) dan peraturan lainnya (Edigan, dkk, 2019). UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepri melaporkan 3.817 kecelakaan kerja di Kota Batam pada tahun 2020 dan 3.735 dari Januari hingga September pada tahun 2021 (Tribun Batam, 2021)

PT. McDermott Indonesia merupakan perusahaan yang merancang berbagai jenis fasilitas pengeboran dan produksi minyak dan gas bumi lepas pantai, yang berlokasi di Kota Batam yang bergerak dibidang pembuatan konstruksi lepas pantai (*offshore*) dan darat (*onshore*), serta pembuatan modul LNG, dan struktur fabrikasi bawah laut. PT McDermott Indonesia memiliki program K3 yang telah dibentuk dibawah naungan departemen HSE (*health, security, and environment*). Program HSE meliputi *Safety induction*, pengisian kartu HIT (*Hazard Identification Tools*), program *behaviorbased safety*, *work permit*, *near miss improvement plant*, *safety campaign*, inspeksi, *Safety morning talk* atau *Tool box talk meeting*, Penyediaan APD, *Safety training* atau pelatihan lainnya.

Kecelakaan kerja masih kerap terjadi dibidang konstruksi dibeberapa departemen. Pada departemen *Blasting & Painting*, terdapat banyak bahan bahaya diunit *blasting* yaitu *airblast*, kebisingan, debu, material yang bertebangan dan ledakan. Pekerja diunit *painting* rentan terhadap paparan bahan kimia, terhirup, iritasi pada kulit dan mata pekerja. Ketika pemasangan pipa, pemotongan pipa, terjadinya kebisingan, serta sisa-sisa material yang berhamburan juga menyebabkan kecelakaan kerja terjadi pada departemen *structure fitting*, *pipe fitting*, dan *welding*. Kecelakaan kerja banyak terjadi disertai banyaknya barang atau peralatan kerja yang rusak sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan juga bisa disebabkan oleh kurangnya *manpower* ketika bekerja sehingga membutuhkan *man hours* yang lebih untuk menyelesaikan target pekerjaan. Beberapa kecelakaan atau insiden terjadi karena karyawan tidak menyadari potensi bahaya disekitar tempat bekerja sebelum dan selama melakukan aktivitas. Karyawan tidak memperhatikan lingkungan sekitar menempatkan diri dan rekan kerja dalam resiko menjadi korban kecelakaan.

## 2. Kajian Literatur

### 2.1 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan profesionalisme seseorang yang lebih diutamakan karena berbeda dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dan dibagikan oleh satu orang dari pekerjaan yang telah dilakukan dalam kurun waktu tertentu (Sinambela, *et al*, 2020). Kehadiran tenaga kerja dengan pengalaman yang sesuai berdasarkan pengetahuan mereka, semakin lama individu tersebut berkeja dalam bidang ahlinya maka semakin produktif pula dirinya. Menurut Suwarno & Aprianto (2019) pengalaman kerja sebagai dasar atau tingkat penguasaan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya, yang dapat dinilai dari waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan dari tingkat keahlian yang dimiliki.

### 2.2 Safety Morning Talk

*Safety morning talk* merupakan cara langsung untuk mengingatkan pekerja mengenai kesehatan

dan keselamatan disetiap tempat kerja. Setiap topik keselamatan memberikan penjelasan yang spesifik tentang informasi baha tertentu, serta menguraikan hal-hal yang bisa dilakukan pekerja untuk mencegah terjadinya cedera dan penyakit (IHSA, 2022). Selain itu *safety morning talk* dijadikan sebagai program terpadu atau kegiatan yang terkoordinasi untuk mengendalikan kinerja karyawan yang aman dan tidak aman berdasarkan pengetahuan, sikap, dan kemampuan (Cunningham & Jacobson, 2018)

### 2.3 Penggunaan APD

Alat pelindung diri merupakan alat untuk melindungi dari penyakit dan cedera akibat kerja yang disebabkan oleh bahan kimia, radiologi, bahaya fisik, listrik, mekanik atau tempat kerja lainnya. Adapun penilaian bahaya ditempat kerja untuk mengontrol bahaya fisik dan kesehatan yaitu dengan mengidentifikasi dan menyediakan APD yang sesuai, melatih karyawan dalam penggunaan dan perawatan APD, meninjau dan mengevaluasi secara berkala (OSHA, 2023) APD yang baik melindungi pekerja dari bahaya kerja dan meningkatkan kinerja pekerja, oleh karena itu dengan menggunakan APD diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan (Sukmawati & Indrayani, 2018)

### 2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Abdullah (2014) keterampilan, pengalaman, dan penyelesai tugas berbasis waktu. Kinerja karyawan menurut Diningsih (2021) mengacu pada jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu, baik jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang.

### 2.5 Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan kejadian yang dialami ditempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan dimanapun, kapan saja dan dapat mengakibatkan kerugian finansial dalam berbagai cara (Sultan, 2019). Sedangkan menurut Shimizu, *et al* (2021) kecelakaan kerja terjadi dikarenakan faktor lingkungan yang tidak memadai, meningkatnya insiden dilapangan kerja, serta kegagalan dalam mematuhi standar prosedur untuk mencegah resiko psikososial yang mengakibatkan terjadinya peningkatan insiden kecelakaan kerja.

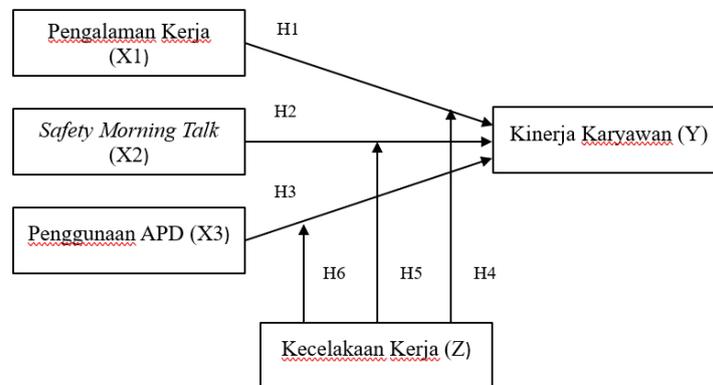
## 3. Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan 3 variabel independent pengalaman kerja, *Safety morning talk*, Penggunaan APD. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel moderasinya kecelakaan kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari tanggapan dengan menggunakan instrument penelitian skala likert.

Penelitian dilakukan di PT McDermott Indonesia di Jln. Bawal No 1 Batu Ampar, Kota Batam. *Nonprobability sampling* dengan teknik *quota sampling* adalah metode yang digunakan untuk memilih sampel. Jumlah sampel menggunakan taraf signifikan sebesar 5%. Sampel penelitian merupakan karyawan PT McDermott Indonesia yang memiliki karakteristik sebagai berikut: ikut serta dalam kegiatan *safety morning talk*, bekerja di area lapangan, serta menggunakan APD setiap harinya. Adapun departemen yang sesuai dengan karakteristik tersebut terdiri dari departemen *Quality Control*, *Electrician instrument (E&I)*, *Structure Fitting*, *Scaffolding*, *Blaster and Paiting*, *Pipe Fitting*, *Welding*, dan *Engineer*. Penelitian ini melibatkan 152 karyawan sebagai responden.

Dalam penelitian ini, indikator variabel pengalaman kerja terdiri dari (1) lama waktu atau masa kerja (2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Indikator variabel *safety morning talk* terdiri dari (1) Aktif mengikuti kegiatan *safety morning talk* (2) Materi yang disampaikan menarik (3) Materi yang disampaikan mudah dipahami (4) Kualitas materi memadai (5) Melakukan penerapan *safety morning talk*. Indikator penggunaan APD terdiri dari (1) Ketersediaan Alat Pelindung Diri (2) Melakukan pelatihan (3) Pengawasan dan Tindakan pemeriksaan serta pengendalian. Indikator Kinerja karyawan terdiri dari (1) Kualitas hasil (2) Kuantitas hasil (3) Ketepatan Waktu (4) Kreativitas (5) Kerjasama. Adapun indikator variabel kecelakaan kerja yaitu (1) Tidak menggunakan APD lengkap (2) Tidak memperhatikan posisi saat bekerja (3) Terluka ketika bekerja.

Berdasarkan Gambar 1. Adapun kerangka penelitian dibuat berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu



Gambar 1. Kerangka konseptual

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1 Hasil

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT McDermott Indonesia terdapat 136 responden laki-laki lebih dominan bekerja diperindustrian konstruksi fabrikasi dengan perolehan responden sebesar 89,6% dibandingkan Wanita sebanyak 10,4%.

Tabel 1. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	(%)
Laki - Laki	136	10,4%
Perempuan	16	89,6%
<b>Jumlah</b>	<b>152 Orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023.

Tabel 2. Karakteristik berdasarkan usia

Usia	N	(%)
20 – 30 Tahun	37	24%
31 – 40 Tahun	15	9,7%

Usia	N	(%)
41 – 50 Tahun	30	19,5%
51 – 60 Tahun	59	38,3%
> 60 Tahun	11	8,4%
<b>Jumlah</b>	<b>152 Orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023.

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan, rentang usia yang bekerja di area lapangan fabrikasi PT McDermott Indonesia Sebesar 38.3% didominasi usia 51 – 60 tahun sedangkan rentan usia terkecil 8.4% dengan rentang usia >60 tahun

Tabel 3. Karakteristik lama bekerja		Tabel 4. Departemen	
Rentang waktu bekerja	Karyawan Persentase	Departemen	N
1 – 5 Tahun	42	Electric & Instrumen	10
6 – 10 Tahun	30	Pipe Fitting	23
11 – 15 Tahun	26	Quality Control (QC)	15
16 – 20 Tahun	23	Welding	28
>20 Tahun	31	Blasting & Painting	22
Jumlah	152 Orang	Structure fitter	32
		Production Engineer	11
		Scaffolding	11
		<b>Jumlah</b>	<b>152</b>

Lamanya bekerja karyawan didominasi 1 – 5 tahun sebesar 29.3%, dan diikuti 21.4% dengan rentang waktu lebih dari 20 tahun bekerja di PT McDermott Indonesia.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar, Structure fitter merupakan salah satu departemen di PT McDermott yang memiliki jumlah karyawan paling banyak dari pada departemen lainnya. Adapun departemen lain disusul oleh departemen *Welding* dan *Pipe fitting*.

#### 4.2 Analisis Data

Pengujian data dilakukan pertama kali dilakukan dengan melihat nilai *outer model* yang terdiri dari nilai konvergen dan uji diskriminan, dan uji reliabilitas. Pengujian perhitungan algoritma digunakan untuk menghitung hubungan antara konstruk dengan indikatornya. Tahap selanjutnya melakukan uji *inner model* menggunakan Uji R-Square, Uji Q-Square, dan uji signifikansi menggunakan jalur koefisien.

##### 4.2.1 Uji Validitas Konvergen (*Convergent validity*)

Tabel 5. Hasil Uji *Outer Model*

Variabelz	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	(AVE)
Kecelakaan kerja (Z)	1.000	1.000	1.000
Kinerja Karyawan (Y)	0.840	0.887	0.611

Moderating Effect 1	1.000	1.000	1.000
Moderating Effect 2	1.000	1.000	1.000
Moderating Effect 3	1.000	1.000	1.000
Pengalaman Kerja (X1)	0.869	0.902	0.606
Penggunaan APD (X3)	0.807	0.886	0.721
Safety Morning Talk (X2)	0.923	0.940	0.724

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2023.

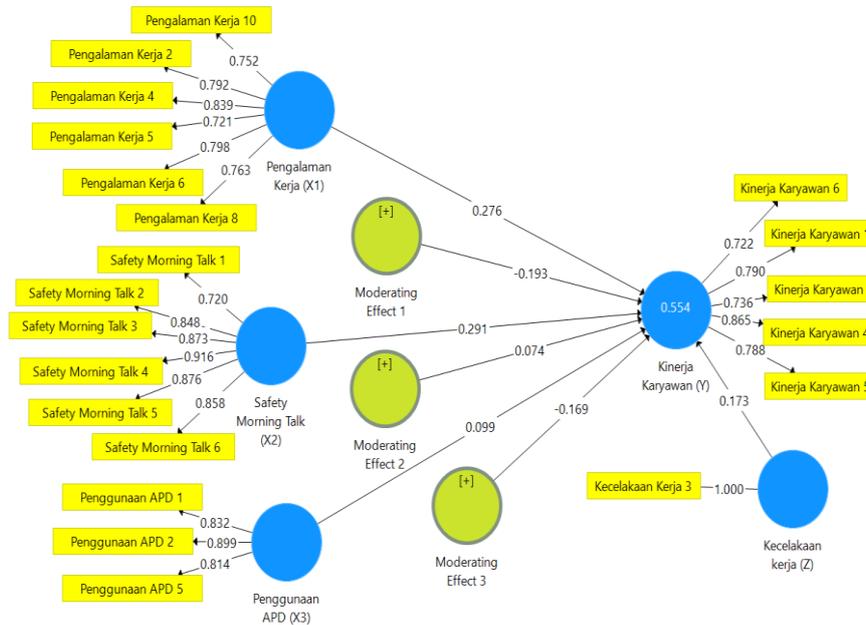
Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel dikatakan valid karena mampu mencapai kriteria minimum AVE yaitu >0.5. Nilai Cronbach's alpha serta Composite Reliability menunjukkan bahwa keseluruhan telah mencapai nilai reliabilitas dari yang disarankan yaitu diatas 0,7. Oleh karena itu, reliabilitas konstruk penelitian telah terpenuhi. (Ghozali & Latan, 2015)

#### 4.2.2 Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Tabel 6. *Cross loading*

Indikator Variabel	(Z)	(Y)	X1*Z	X2*Z	X3*Z	X1	X2	X3
Penggunaan APD 1	0.059	0.357	-0.074	-0.19	-0.431	0.368	0.420	<b>0.832</b>
Penggunaan APD 2	0.191	0.448	-0.136	-0.31	-0.723	0.306	0.448	<b>0.899</b>
Penggunaan APD 5	0.097	0.435	-0.150	-0.30	-0.502	0.326	0.565	<b>0.814</b>
Kecelakaan Kerja 3	<b>1.000</b>	0.292	-0.119	0.088	0.130	0.203	0.110	0.141
Kinerja Karyawan 1	0.173	<b>0.790</b>	-0.315	0.042	-0.264	0.552	0.548	0.403
Kinerja Karyawan 3	0.201	<b>0.736</b>	-0.212	-0.14	-0.248	0.462	0.503	0.379
Kinerja Karyawan 4	0.262	<b>0.865</b>	-0.331	-0.13	-0.287	0.546	0.395	0.365
Kinerja Karyawan 5	0.269	<b>0.788</b>	-0.316	-0.13	-0.233	0.377	0.357	0.300
Kinerja Karyawan 6	0.249	<b>0.722</b>	-0.262	-0.141	-0.380	0.389	0.388	0.463
Pengalaman Kerja 10	0.231	0.505	-0.334	-0.058	-0.192	<b>0.752</b>	0.429	0.363
Pengalaman Kerja 2	0.089	0.454	-0.240	0.118	-0.149	<b>0.792</b>	0.492	0.298
Pengalaman Kerja 4	0.152	0.478	-0.147	-0.036	-0.266	<b>0.839</b>	0.471	0.331
Pengalaman Kerja 5	0.091	0.409	-0.120	-0.127	-0.207	<b>0.721</b>	0.356	0.280
Pengalaman Kerja 6	0.249	0.478	-0.407	0.019	-0.055	<b>0.798</b>	0.271	0.184
Pengalaman Kerja 8	0.119	0.485	-0.159	-0.128	-0.216	<b>0.763</b>	0.490	0.352
Pengalaman Kerja (X1) * Kecelakaan kerja (Z)	-0.119	-0.368	<b>1.000</b>	0.291	0.211	-0.306	-0.034	-0.145
Penggunaan APD (X3) * Kecelakaan kerja (Z)	0.130	-0.361	0.211	0.555	<b>1.000</b>	-0.232	-0.399	-0.660
Safety Morning Talk 1	-0.046	0.312	0.133	0.196	-0.123	0.465	<b>0.720</b>	0.384
Safety Morning Talk 2	0.059	0.524	0.000	-0.067	-0.356	0.547	<b>0.848</b>	0.598
Safety Morning Talk 3	0.158	0.466	-0.057	-0.16	-0.332	0.4	<b>0.873</b>	0.496
Safety Morning Talk 4	0.121	0.526	0.008	-0.08	-0.285	0.497	<b>0.916</b>	0.413
Safety Morning Talk 5	0.079	0.492	-0.042	-0.04	-0.367	0.403	<b>0.876</b>	0.456
Safety Morning Talk 6	0.143	0.530	-0.157	-0.158	-0.498	0.45	<b>0.858</b>	0.522
Safety Morning Talk (X2) * Kecelakaan kerja (Z)	0.088	-0.121	0.291	<b>1.000</b>	0.555	-0.045	-0.077	-0.323

Sumber: Hasil output SmartPLS, 2023.



Gambar 2. Hasil bootstrapping

Sumber: Hasil output SmartPLS, 2023

Tabel 7. Hasil R-Square dan Q-Square

	R Square	Q Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.554	0.532

Sumber: Hasil output SmartPLS, 2023.

Pada Tabel 7 menjelaskan pengujian terhadap model struktural yang dilakukan merupakan salah satu uji *goodness-fit* model. Nilai R-Square untuk variabel Y diperoleh sebesar 0.554. Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan (Y) mempunyai korelasi yang kuat. Dikatakan korelasi kuat karena jika memiliki nilai kriteria  $>0.5$  sampai 0.75 maka nilai R-Square dikategorikan memiliki nilai korelasi yang kuat (Narimawati, *et al* 2019). Nilai Q-Square diperoleh sebesar 0.313, apabila nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan relevansi prediktif yang baik (Ghozali & Latan, 2015)

### 4.3 Pembahasan

Tabel 8. path coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kecelakaan kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.173	0.182	0.060	2.874	0.004
Moderating Effect 1 -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.193	-0.193	0.093	2.082	0.038

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Moderating Effect 2 -> Kinerja Karyawan (Y)	0.074	0.055	0.094	0.783	0.434
Moderating Effect 3 -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.169	-0.171	0.147	1.154	0.249
Pengalaman Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.276	0.283	0.077	3.569	0.000
Penggunaan APD (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.099	0.089	0.088	1.128	0.260
Safety Morning Talk (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.291	0.298	0.095	3.068	0.002

Sumber: Hasil output SmartPLS, 2023

#### 4.3.1 Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menyatakan bahwa orang dengan lebih banyak pengalaman sangat baik dalam menyelesaikan sesuatu karena mereka tahu lebih banyak dan cekatan dalam mengatur apa yang diketahui. Penelitian ini juga didukung Halawa (2021) bahwa karyawan yang memiliki pengalaman lebih banyak dapat membantu dan mengajar rekan kerja yang kurang berpengalaman untuk meningkatkan kinerja.

#### 4.3.2 Pengaruh *Safety Morning Talk* terhadap Kinerja karyawan

Bedasarkan hasil tersebut *Safety Morning Talk* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena *Safety morning talk* sebagai alat untuk memahami kesiapan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan data yang disebarkan menggunakan kuesioner pada karyawan PT McDermott Indonesia, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa *safety morning talk* dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya rutin mengikuti kegiatan *safety morning talk*, adanya pendahuluan disetiap topik yang menarik, kualitas topik atau materi yang sediakan memadai, memahami isi dari topik tersebut baik secara lisan maupun praktik yang dilakukan, memahami sebagai tindakan untuk melakukan pencegahan kecelakaan kerja, dan tidak hanya berlaku di lapangan kerja tetapi materi yang disampaikan juga bisa diimplementasikan di luar tempat kerja. *Safety morning talk* yang dilakukan secara rutin akan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi yang memenuhi persyaratan perusahaan, serta memaksimalkan kinerja perusahaan. Penelitian terdahulu juga menyatakan *safety morning talk* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ayu & Feri, 2019). Penelitian ini juga didukung Cunningham & Jacobson (2018) bahwa pembicaraan terkait keselamatan dapat dengan kuat menilai kesiapan perusahaan untuk melakukan perubahan dan meningkatkan efektifitas perusahaan.

#### 4.3.3 Pengaruh penggunaan APD terhadap Kinerja Karyawan

Penggunaan APD berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Ismail (2016) bahwa alat pelindung diri (APD) terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Penyediaan alat

pelindung diri (APD) oleh perusahaan kepada karyawannya terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi resiko kecelakaan kerja.

#### 4.3.4 Kecelakaan kerja dalam memoderasi pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Kecelakaan kerja (Z) dengan pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh negatif namun memoderasi pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Kecelakaan kerja memperkuat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, kecelakaan kerja dapat menjadi patokan adanya kelalaian yang dilakukan oleh karyawan.

Bedasarkan data responden terdapat jumlah persentase lamanya pekerja yang didominasi oleh 1 - 5 tahun dan >20 tahun pengalaman. Hal ini diperkuat oleh Ranupandojo dalam (Bili, *et al* 2018) tingkat pengalaman kerja seseorang merupakan cerminan dari berapa lama waktu yang diperlukan untuk mencapai keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas serta posisi bekerja secara efektif.

#### 4.3.5 Kecelakaan kerja dalam memoderasi *safety morning talk* terhadap kinerja karyawan

Kecelakaan kerja (Z) dengan *safety morning talk* (X2) terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak memoderasi *safety morning talk* terhadap kinerja karyawan. Penyebab kemungkinan kecelakaan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh *safety morning talk* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden, terdapat 124 karyawan menjawab “sangat setuju” dan 21 karyawan menjawab “setuju” dengan mengikuti kegiatan *safety morning talk* secara rutin. Adapun kualitas materi *safety morning talk* yang disuguhkan setiap harinya sangat memadai sesuai dengan pernyataan 149 responden, sehingga karyawan memahami materi yang disampaikan dan memahami prinsip mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja.

Materi *safety morning talk* berdasarkan hasil responden terdapat 132 jawaban sangat setuju dan 18 jawaban setuju bahwa materi yang disampaikan sangat berguna dan bermanfaat baik aktivitas ditempat kerja maupun diluar tempat kerja. Artinya perusahaan tersebut mampu menghasilkan sistem pencegahan kecelakaan kerja yang baik dikarenakan selalu melakukan salah satu prosedur K3 di awal dengan memberikan peringatan serta sistem yang harus dilakukan setiap harinya. Adapun teori *safety talk* menjadi salah satu bentuk budaya keselamatan efektif, yang tidak hanya sebagai materi diskusi diawal kerja, tetapi juga sebagai alat yang digunakan untuk kejadian kecelakaan kerja yang harus menjadi gaya kerja untuk menembuh sikap keselamatan karyawan (Solmaz, *et al* 2020).

Selain itu *safety talk* menunjukkan bentuk budaya keselamatan sebuah organisasi yang panduan untuk cara berpikir, perasaan dan perilaku yang benar dalam kaitan keselamatan untuk mencegah kecelakaan kerja pada karyawan (Martyka & Lebecki, 2014)

#### 4.3.6 Kecelakaan Kerja dalam memoderasi penggunaan APD terhadap kinerja karyawan

Kecelakaan kerja (Z) dengan penggunaan APD (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh negative dan tidak dapat memoderasi pengaruh penggunaan APD terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa kecelakaan kerja tidak mempengaruhi penggunaan APD dalam melakukan aktivitas bekerja.

Penyebab kemungkinan kecelakaan kerja tidak mampu memoderasi penggunaan APD terhadap kinerja karyawan dikarenakan perusahaan memberikan kualitas yang baik bagi APD yang diberikan kepada karyawan. Penelitian juga menunjukkan bahwa APD yang digunakan

pekerja nyaman dan tidak menjadi penghalang dalam bekerja. Pernyataan ini diperkuat oleh 112 responden yang menyatakan “sangat setuju” bahwa APD yang diberikan perusahaan nyaman dipakai dan tidak menyulitkan gerak pekerja. Adapun 36 responden yang menyatakan “setuju” terkait pernyataan tersebut.

Namun, pada penelitian ini terdapat pekerja tidak menggunakan APD secara lengkap, berdasarkan data dari *Safety morning talk* dan kuesioner, pekerja bersikap tidak mengikuti peraturan perusahaan dalam menggunakan alat pelindung diri. Pernyataan ini diperkuat 48 responden menanggapi “sangat setuju” dan 86 responden menanggapi “setuju” bahwa kecelakaan kerja tidak akan terjadi jika pekerja menggunakan APD sesuai SOP perusahaan.

Pekerja yang mempunyai pengetahuan baik pasti akan menggunakan alat pelindung diri secara lengkap untuk melindungi dirinya dari kecelakaan kerja yang tidak diinginkan. Studi ini didukung Edigan (2019) bahwa kurangnya pemahaman dan lingkungan kerja yang negatif dapat mempengaruhi penggunaan APD.

## 5. Kesimpulan

Bedasarkan rumusan masalah, hipotesis, dan hasil pengolahan data menggunakan *software SmartPLS* dalam penelitian ini, maka simpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2. *Safety Morning Talk* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Penggunaan APD berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Kecelakaan kerja berpengaruh negative namun memoderasi pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan
5. Kecelakaan kerja berpengaruh positif dan tidak memoderasi *safety morning talk* terhadap kinerja karyawan
6. Kecelakaan kerja berpengaruh negatif dan tidak memoderasi penggunaan APD terhadap kinerja karyawan

Bedasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

- 1) Bagi karyawan diharapkan patuh dalam melaksanakan K3 dan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dan diharapkan dapat seksama memerhatikan kegiatan rutin *safety morning talk*, serta menggunakan APD yang tepat dan sesuai SOP Perusahaan. Jika memiliki kendala terkait pekerjaan segeralah melapor pada atasan agar masalah dapat teratasi, dan jika memiliki kendala terhadap kesehatan segeralah kunjungi fasilitas klinik kesehatan yang telah disediakan oleh PT. McDermott Indonesia
- 2) Bagi Perusahaan harus mempertahankan budaya K3 dan diharapkan dapat mengevaluasi kinerja karyawan untuk membangun kompetensi dan pengetahuan karyawan.

## Daftar Pustaka

Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465 - 474.
- Cunningham, T. R., & Jacobson, C. J. (2018). Annals of Wok Exposures and Health. *Safety Talk and Safety Culture: Discursive Repertoires as Indicators of Workplace Safety Health Practice an Readiness to Change*, 62, 55-64.
- Diningsih, I. P. (2021). Tesis. *Pengaruh Program K3, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan*.
- Edigan, F., Sari, L. R., & Amalia, R. (2019). Hubungan Antara Perilaku keselamatan Kerja Terhadap Penggunaan APD Pada Karyawan PT Surya Agrolika Reksa Di Sei, Basau. *Jurnal Saintis*, 19(02), 61 - 70.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Infrastructure Health and Safety Associate (IHSA). (2022). *Safety Talk Manual (Revised June 2022)*. Canada: Infrastructure Health and Safety Associate.
- Martyka, J., & Lebecki, K. (2014). Safety Culture in High Risk Industries. *International Journal Occupational Safety and Ergonomics*, 561-572.
- Narimawati, U., Sarwono, J., Affandy, A., & Priadana, S. (2019). *Ragam Analisis dalam Metode Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Occupational Safety and Health Administration. (2023). *Personal Protect Equipment*. United Stage: U.S. Department of Labor.
- Rani, H. A. (2016). *Manajemen Konstruksi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Shimizu, H. E., Bezerra, J. C., Arantes, L. J., Hamann, E. M., & Ramalho, W. (2021). Analysis of Work-related accidents and ill-health in Brazil since the introduction of the accident prevention vactor. *BMC Public Health*, 21.
- Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., S, A., & Ayu, H. D. (2020). Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 33 - 42.
- Solmaz, M. S., Erdem, P., & Baris, G. (2020). The Effect Safety Culture on Occupational Accidents: An explanatory study in Container Terminals of Turkey. *International Journal of Environment and Geoinformatisc (IJECEO)*, 7(3).
- Sukmawati, & Indrayani. (2018, Mei). Gambaran Penggunaan Alat Pelindung Diri Tenaga Outsourcing Distribusi Di PT.PLN (Persero) Rayon Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat, Volume 4(1)*, 59 - 71.
- Sultan, M. (2019). *Kecelakaan Kerja, Mengapa Masih Terjadi ditempat Kerja ?* Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.

---

Suwarno, & Aprianto, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kararyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklingga. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Volumen 24 No 1*, 58-76.

Tribun Batam. (2021, October 28). *SELAMA 9 Bulan Terjadi 3.735 Kecelakaan Kerja di Batam, 16 Orang Meninggal Dunia.*

### **Copyrights**

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

