

ABSTRAK

PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil dengan status Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang memproduksi *Pet Chips, Staple Fiber* sebagai bahan baku pembuatan kain produksi garmen. *Department Fiber* adalah *department* yang mengalami kecelakaan kerja yang sering terjadi diantara *department-department* lainnya. *Department Fiber* memproduksi benang dari tahap awal produksi hingga tahap *finishing* produksi. Jumlah kecelakaan kerja di PT XYZ pada *department fiber* pada tahun 2019 mencapai lima kasus sedangkan, tahun 2020 mencapai delapan kasus kecelakaan kerja. Penyebab kecelakaan kerja yang sering terjadi pada *department fiber* karena *human error*, tidak mematuhi *standard operating procedure* (SOP), kurangnya pengawasan dari *department health safety environment* (HSE).

Akar masalah yang terjadi pada *department fiber* di PT. XYZ yaitu kurangnya *awareness* pada K3 dan kurangnya pengawasan dari *department health safety and environment* (HSE) maka penyelesaian untuk penelitian tugas akhir ini menggunakan pendekatan teori Herzberg (teori dua faktor) menjelaskan tentang ada dua faktor yaitu faktor instrinsik (*motivator factor*) dan faktor ekstrinsik (*hygiene factor*). Karyawan hanya akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan. Metode untuk pengolahan data yang digunakan adalah *analytical hierarchy process* (AHP). Hasil pengolahan data yaitu ada tiga faktor yang sangat mendorong motivasi kerja sekaligus lebih peduli dengan *awareness* K3 yaitu pengakuan, gaji dan prestasi. Usulan untuk permasalahan dalam penelitian tugas akhir ini ada dua jenis yaitu sistem *reward* dan *punishment* berdasarkan *profiling* karyawan dan instrumen penilaian evaluasi *awareness* K3. Untuk merancang instrumen penilaian evaluasi *awareness* K3 sesuai dengan kriteria kinerja pegawai. Ada tiga kriteria sistem evaluasi kinerja pegawai yang baik yaitu *fairness* (secara adil), secara objektif, transparan. Sistem *reward* dan *punishment* dirancang berdasarkan persepsi karyawan tentang faktor yang paling mendorong untuk menerapkan *awareness* K3. Sistem *reward* dan *punishment* yang baru dibuat berdasarkan tiga faktor yaitu

kombinasi antara gaji, pengakuan dan prestasi. Usulan pada sistem *reward* harus mencakup *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik. Kedua usulan diharapkan bisa mengurangi angka jumlah kecelakaan kerja yang diakibatkan *human error*, kurangnya pengawasan, tidak mentaati SOP dan meningkatkan *awareness* K3 dalam kesadaran masing-masing individu.

Kata kunci — **Sistem *Reward* dan *Punishment*, *Awareness* K3, AHP, Kecelakaan Kerja, Teori Herzberg**