

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**ASEP KURNIAWAN\***

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang  
Email. asepkur@gmail.com*

**SUKRISPIYANTO\*\***

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang  
Email. sukripiyanto@gmail.com*

### Abstract

*The purpose of this study was to determine and analyze whether leadership and occupational health safety (K3) have a partially significant effect on employee performance at PT Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang, and also to determine which variables have dominant influence on employee performance at PT Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis. Based on the method applied, it can be seen that the leadership factor has a partially significant effect on employee performance while the occupational health safety (K3) factor does not have a partial significant effect on employee performance. In addition, the leadership and occupational health safety (K3) factors simultaneously have a significant effect on employee performance. So it can be concluded that the leadership factor has a more dominant effect on employee performance because it has a partially and simultaneously significant effect than the occupational health safety (K3) factor which only has a simultaneous significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Leadership, occupational health safety (K3), employee performance.*

### Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam perkembangan dunia, khususnya untuk kemajuan dan pencapaian tujuan bagi sebuah perusahaan. Karena, tujuan yang berjangka pendek maupun jangka panjang pada sebuah perusahaan hanya dapat dicapai melalui aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Hal ini sejalan dengan pendapat Schein dalam Mangkunegara (2001) yang menjelaskan bahwa, “istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam sebuah organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya”. Penjelasan tersebut

juga diperkuat oleh pendapat Handoko (2003) yang menyatakan bahwa, “sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusia”.

Menurut Sudarmanto (2009) bahwa, “strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki”. Hal ini dikarenakan setiap organisasi selalu dituntut untuk mampu berkompetisi agar tetap bertahan dalam persaingan global yang semakin hari semakin banyak bermunculan para pesaing organisasi/ perusahaan lain yang memiliki

manajemen yang baik, khususnya dibidang sumber daya manusia yang pastinya juga semakin banyak yang lebih berkompeten dalam bidangnya.

Faktor sumber daya manusia inilah yang juga menjadi fokus untuk terus dikembangkan dan lebih diperhatikan oleh PT Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang yang merupakan tempat peneliti melakukan penelitian. Hal ini disebabkan karena, PT Pertamina Patra Niaga merupakan sebuah perusahaan hasil kombinasi dari Pertamina dan Patra Niaga yang diharapkan memiliki layanan lebih fleksibel, lebih baik, dan mempunyai harga lebih kompetitif dari para pesaing-pesaingnya agar mampu meningkatkan kepercayaan para konsumen dan para mitra usahanya.

Selain itu, PT Pertamina Patra Niaga ini yang merupakan perusahaan yang mencakup perdagangan BBM, pengelolaan BBM, pengelola armada/ fleet, dan pengelolaan depot. Lebih dari pada itu, PT Pertamina Patra Niaga sekarang juga telah melaksanakan layanan penyaluran bahan bakar minyak (BBM) terpadu bagi PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) yang layanannya dikenal dengan nama *Vendor Held Stock* (VHS).

Menurut Bukhori, dkk. (2005) menjelaskan bahwa, “manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktivitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerja dan untuk menjamin bahwa mereka bekerja pada tingkat yang terbaik dan berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi”. Jadi, dalam manajemen sumber daya manusia ini yang paling berperan adalah pimpinan atau manajer dengan disertai adanya kerjasama yang baik dengan para karyawan dalam lingkungan perusahaan.

Menurut Anoraga (2003: 111) bahwa, “pimpinan adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain

yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain”. Maka, pemimpin mempunyai peran yang penting untuk selalu aktif dan ikut dalam segala masalah yang berkaitan dengan kebutuhan karyawannya dalam sebuah perusahaan. Sudarmanto (2009: 133) juga menambahkan, “kepemimpinan adalah proses member inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan motivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama”. Untuk itu kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat dibutuhkan karyawan dalam menjalankan tugas disebuah perusahaan. Tercapainya atau tidaknya sebuah tujuan perusahaan tergantung dari bagaimana pemimpin perusahaan tersebut memiliki jiwa kepemimpinan yang baik. Karena, yang bertanggung jawab atas kegagalan pencapaian tujuan atau tidak terlaksananya dengan baik suatu pekerjaan adalah pimpinan.

Penjelasan ini sesuai dengan pendapat Miftah Thoha (2010) bahwa, “kepemimpinan tidak harus diikat terjadi dalam suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang-orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu”.

Selain dari faktor kepemimpinan yang sudah dipaparkan diatas, terdapat faktor lain yang sangat mempengaruhi terhadap bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan itu mampu memenuhi tuntutan yang dibebankan kepada mereka untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu berupa perhatian. Salah satu perhatian yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik

adalah tentang keselamatan dan kesehatan kerja dari sumber daya manusia yang dimiliki.

Hal ini sudah diatur oleh Pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 khususnya yang tertuang dalam pasal 9 dan 10 yang menyatakan, “tiap-tiap tenaga kerja mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril manusia serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama”.

Untuk itu dalam sebuah kepemimpinan harus benar-benar memahami tentang cara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang salah satunya memperhatikan aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Aspek ini merupakan masalah yang tidak terbatas pada kerugian yang diakibatkan oleh suatu kecelakaan kerja/ resiko. Karena, apabila seorang karyawan merasa lingkungan kerja yang kurang sehat dan amat membuat karyawan merasa tidak enak dan tidak aman dalam bekerja yang mengakibatkan menurunnya produktifitas dan efisiensi kerja karyawan.

Menurut Lubis (2011), program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian”.

Sangat tidak mudah bagi pemimpin pada sebuah perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, dan nyaman agar para karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Apalagi dilingkungan kerja PT Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang yang sebenarnya sudah berkomitmen dalam menjalankan kegiatan operasinya yang memiliki resiko tinggi terhadap manusia, lingkungan, dan asset perusahaan dengan berprinsipkan terhadap tata nilai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Lindungan Lingkungan.

Pembentukan komitmen ini harus diawali oleh pemimpin perusahaan kepada seluruh lini kegiatan bisnis Pertamina Patra Niaga dan menjadi kunci sukses dalam keberlangsungan dan kemajuan perusahaan. Secara keseluruhan profil akselerasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan Pertamina Patra Niaga yang peneliti ambil dari data tahun 2015 adalah sebagai berikut:

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya perlindungan terhadap keselamatan serta kesehatan para tenaga kerja selama mereka bekerja di perusahaan tempat mereka bekerja. K3 memiliki 2 aspek penting, yaitu mengenai keselamatan kerja para karyawannya dan kesehatan para karyawannya. Keselamatan kerja ini sangat berhubungan erat dengan proses produksi suatu perusahaan. Terutama di Indonesia yang semakin berkembang negaranya, semakin berkembang pula tingkat kecelakaan kerja yang terjadi (Sukrapiyanto, 2019).

Sedangkan kinerja itu sendiri menurut Sudarmanto (2009) menjelaskan bahwa, “kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu”. Dengan kata lain kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Oleh karena itu, kinerja dapat dikatakan bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh

seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Menurut Ahmad Ruky (2007) yang menjelaskan bahwa, “kinerja atau prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam selama kurun waktu tertentu”.

Dalam pelaksanaannya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan seperti pendapat dari Suryadi (2008) bahwa, “adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya efektifitas dan efisiensi, otoritas atau wewenang, inisiatif, disiplin dalam artian taat kepada hukum, peraturan perusahaan, dan standar kerja yang diterapkan diperusahaan”.

Menurut Sama'mur (2005: 7) menyebutkan bahwa, “ada 5 (lima) indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya”. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Alat-alat perlindungan kerja;
- b) Ruang kerja yang aman;
- c) Penggunaan peralatan kerja;
- d) Ruang kerja yang sehat;
- e) Penerangan diruang kerja.

Menurut Mangkunegara (2008: 67) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja seorang karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) yang artinya bahwa pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari,

maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson (2006: 378) terdapat beberapa indikator yang menjadi ukuran kinerja, antara lain:

- 1) *Kuantitas*. Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- 2) *Kualitas*. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 3) *Ketepatan Waktu*. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- 4) *Kehadiran*. Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, ijin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
- 5) *Kemampuan Bekerja sama*. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian Penelitian survey. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Hermawan & Amirullah, 2016).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang yang berjumlah 11 karyawan, selain itu juga diambil 11 karyawan tambahan dari cabang yang ada di Surabaya sehingga total berjumlah 22 karyawan.

Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Suharsimi, 2006). Berdasarkan pendapat tersebut, penelitian ini merupakan penelitian populasi karena mengambil semua sampel yang ada pada populasi yang berjumlah 22 karyawan.

Adapun analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menetapkan ketepatan prediksi pengaruh yang kuat antara variabel terikat (Y) kinerja karyawan dengan variabel bebas (X) kepemimpinan, dan keselamatan kesehatan kerja (K3) dengan rumus

$$Y_i = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2.$$

## Temuan Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan data penelitian yang sudah dipaparkan diatas didapatkan bahwa, nilai *constant* regresi linier berganda sebesar 36,803 dengan nilai variabel kepemimpinan (*leadership*) sebesar 0,846 dan nilai koefisien regresinya sebesar 0,710. Sedangkan untuk nilai variabel kesehatan, keselamatan kerja (K3) sebesar -0,345 dengan nilai koefisien

regresinya sebesar -0,250. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan ke dalam rumus persamaan regresi berganda dibawah ini:

$$Y = 36.803 + 0,846 \cdot X_1 - 0,345 \cdot X_2.$$

1. Nilai konstanta 36,803 mengandung arti bahwa, jika variabel kepemimpinan (*leadership*) dan kesehatan keselamatan kerja (K3) tidak ada atau nilai konstantanya 0 (nol) maka persentase kinerja karyawan adalah sebesar 36,803%.
2. Nilai koefisiensi  $X_1$  atau variabel kepemimpinan (*leadership*) sebesar 0,846 mengandung arti bahwa, apabila terdapat penambahan dalam setiap satu point pada faktor kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,846.
3. Nilai koefisiensi  $X_2$  atau variabel kesehatan keselamatan kerja (K3) sebesar -0,345 mengandung arti bahwa, apabila terdapat penambahan dalam setiap satu point pada faktor kesehatan keselamatan kerja (K3) maka akan mengurangi faktor kinerja karyawan sebesar 0,345.
4. Apabila terjadi peningkatan setiap satu point pada faktor kinerja karyawan, maka secara bersama-sama faktor kepemimpinan (*leadership*) dan kesehatan keselamatan kerja (K3) akan mengalami peningkatan sebesar 0,501 (0,846 - 0,345).

Setelah menentukan hipotesis untuk uji F, selanjutnya ditentukan taraf nyata sebesar 5% pada uji F yang ditentukan dengan rumus  $F_{tabel} = F(k ; n - k) = F(2 ; 20)$ . Dari hasil perhitungan tersebut, maka ditemukan tarif nyata F sebesar 3,49. Jadi, dari hasil uji homogenitas (uji F) ditemukan sebesar 11,258 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Karena, nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan  $F_{hitung}(11,258) > F_{tabel}(3,49)$  atau dengan kata lain faktor kepemimpinan dan kesehatan

keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Setelah dilakukan berbagai uji statistik pada analisis data yang dipaparkan diatas, maka dilakukan uji koefisiensi determinasi untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang telah dibuat. Uji koefisiensi determinasi ini selain untuk menguji ketepatan model regresi yang sudah dilakukan, juga untuk mengukur seberapa besar sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat.

Adapun hasil dari uji koefisien determinasi dari masing-masing variabel dapat digambarkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,736 <sup>a</sup>	,542	,494	5,11794	1,896
a. Predictors: (Constant), Kesehatan, dan Keselamatan Kerja (K3), Kepemimpinan (Leadership)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan pada data yang diperoleh dari para responden/ karyawan dengan melakukan pengisian kuesioner yang diberikan oleh peneliti menunjukkan bahwa, faktor kepemimpinan (*leadership*) pada PT Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang dirasa baik dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan (*leadership*) yang digambarkan oleh para responden/ karyawan dari hasil pengisian kuesioner yang diberikan oleh peneliti menunjukkan bahwa, pimpinan pada PT Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang memiliki jiwa kepemimpinan (*leadership*) yang baik dalam mempengaruhi kinerja karyawannya.

Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji parsial atau uji t dan mengacu pada hipotesis yang dibuat berdasarkan uji tersebut ditemukan hasil bahwa, faktor kepemimpinan (*leadership*) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut diambil setelah didapatkan perhitungan uji t dengan hasil nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} (4,565) > t_{tabel} (2,093)$ .

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan yang dinamis sangat penting memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, dan kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Sedangkan kinerja karyawan merupakan gambaran dari bagaimana seorang pemimpin dapat mengarahkan dan membimbing pegawainya untuk dapat melangkah dan melaksanakan tugasnya dengan lebih baik dari hari ke harinya. Sehingga semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tidak ada pekerjaan yang menumpuk.

Setelah semua pekerjaan yang dilakukan pegawai berjalan lancar, secara otomatis tujuan dari perusahaan yang dinahkodai seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik ini pasti dapat berkembang pesat dan senantiasa mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Jadi, kepemimpinan yang baik akan dapat memberikan inspirasi kepada karyawannya untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan dapat mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan/ organisasi.

Berdasarkan pada data yang diperoleh dari para responden/ karyawan dengan

melakukan pengisian kuesioner yang diberikan oleh peneliti menunjukkan bahwa, faktor kesehatan, dan keselamatan kerja (K3) pada PT Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang dirasa cukup baik dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji parsial atau uji t dan mengacu pada hipotesis yang dibuat berdasarkan uji tersebut ditemukan hasil bahwa, faktor kesehatan, dan keselamatan kerja (K3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut diambil setelah didapatkan perhitungan uji t dengan hasil nilai signifikan  $0,124 > 0,05$  dan  $t_{hitung} (-1,608) < t_{tabel} (2,093)$ .

Berdasarkan dua pembahasan hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa, hipotesis yang pertama yang diajukan peneliti yang berbunyi diduga kepemimpinan dan keselamatan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang tidak diterima. Karena, pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan hanya didapatkan pada faktor kepemimpinan, sedangkan faktor kesehatan, dan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Faktor keselamatan dan kesehatan kerja sangat berpengaruh pada bagaimana seorang karyawan dapat selamat dari kecelakaan kerja. Dimana kecelakaan kerja ini tidak hanya terbatas pada insiden-insiden yang menyangkut terjadinya luka-luka saja, tetapi juga meliputi kerugian fisik dan material sebab-sebab terjadi kecelakaan tersebut.

Jadi, faktor bagaimana pimpinan perusahaan lebih memperhatikan faktor kesehatan, dan keselamatan kerja (K3) pada perusahaan yang dipimpinnya merupakan hal yang sangat penting untuk lebih ditingkatkan perhatiannya agar karyawan

merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pada data yang diperoleh dari para responden/ karyawan dengan melakukan pengisian kuesioner yang diberikan oleh peneliti menunjukkan bahwa, faktor kepemimpinan dan kesehatan, keselamatan kerja (K3) pada PT Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang dirasa baik dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji homogenitas atau uji F dan mengacu pada hipotesis yang dibuat berdasarkan uji tersebut ditemukan hasil bahwa, faktor kepemimpinan dan kesehatan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut diambil setelah didapatkan perhitungan uji F dengan hasil nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan  $F_{hitung} (11,258) > F_{tabel} (3,49)$ . Dari hasil tersebut berarti bahwa, hipotesis kedua yang diajukan oleh peneliti yang berbunyi diduga kepemimpinan dan keselamatan kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang diterima.

Faktor kepemimpinan dalam manajemen kinerja karyawannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sangat penting untuk dapat memperoleh kinerja yang baik sehingga tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Selain itu, fasilitas pendukung serta sarana dan prasarana, seperti halnya keselamatan dan kesehatan kerja demi terbentuknya kinerja yang maksimal juga merupakan faktor yang tak kalah penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan atau pimpinan perusahaan.

Jadi, manajemen kepemimpinan yang baik ditambah dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang juga terlaksana dengan baik akan membawa dampak positif yang sangat terasa bagi kinerja karyawan serta

akan dirasakan oleh semua pihak perusahaan karena kinerja perusahaan di dunia industri juga semakin baik dan semakin produktif.

Berdasarkan pada data yang diperoleh dari para responden/ karyawan dengan melakukan pengisian kuesioner yang diberikan oleh peneliti menunjukkan bahwa, variabel kepemimpinan merupakan variabel yang lebih dominan dari pada variabel kesehatan, keselamatan kerja (K3) pada PT Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dari hasil uji validitas butir pernyataan dari setiap variabel yang diajukan pada responden yang didapatkan hasil sebesar 62,5% untuk kevalidan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), 30% untuk kevalidan variabel kesehatan, keselamatan kerja ( $X_2$ ), dan 90,9% untuk kevalidan variabel kinerja karyawan.

Selain itu dari hasil perhitungan uji homogenitas atau uji F dan mengacu pada hipotesis yang dibuat berdasarkan uji tersebut ditemukan hasil bahwa, faktor kepemimpinan dan kesehatan keselamatan kerja (K3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut diambil setelah didapatkan perhitungan uji F dengan hasil nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan  $F_{hitung} (11,258) > F_{tabel} (3,49)$ .

Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan uji parsial atau uji t dan mengacu pada hipotesis yang dibuat berdasarkan uji tersebut ditemukan hasil bahwa, faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} (4,565) > t_{tabel} (2,093)$ . Untuk faktor kesehatan, dan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat

dari nilai signifikan  $0,124 > 0,05$  dan  $t_{hitung} (-1,608) < t_{tabel} (2,093)$ .

Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa, hipotesis ketiga yang diajukan peneliti yang berunyi diduga bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang diterima. Karena, secara uji validitas butir pernyataan kuesioner variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki prosentase validitas data yang lebih besar dibandingkan dengan variabel kesehatan, kesamatan kerja ( $X_2$ ) dengan perbandingan sebesar 62,5% – 30%.

Selain itu, variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dan variabel kesehatan, keselamatan kerja ( $X_2$ ) hanya berpengaruh signifikan secara simultan saja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari kesimpulan yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat berpengaruh dan dominan dalam perkembangan sebuah perusahaan/organisasi agar dapat terus bersaing dalam persaingan global saat ini.

Untuk itu, kepemilikan jiwa kepemimpinan (*leadership*) yang kuat, tangguh, serta memiliki visi dan misi yang jelas dengan tujuan yang terstruktur untuk membawa perkembangan sebuah perusahaan/organisasi menjadi lebih baik setiap tahunnya harus senantiasa dikembangkan dan digali oleh seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan/organisasi.

Selain itu, apabila seorang pemimpin memiliki jiwa kepemimpinan (*leadership*) yang telah digambarkan tersebut pastinya semua aspek yang ada pada



perusahaan/organisasi yang dipimpinnya seperti karyawan akan mampu bekerja secara profesional dan pastinya memiliki kinerja yang dapat diandalkan dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi yang telah direncanakan.

Faktor lain yang tidak kalah penting pada perkembangan sebuah perusahaan adalah faktor kesehatan dan keselamatan kerja atau K3. Karena, pada saat ini setiap karyawan yang bekerja tidak hanya ingin mencari penghasilan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya semata namun juga ingin merasa diperhatikan, dan dilindungi baik secara fisik maupun moril.

Walaupun faktor ini tidak dominan dari penjelasan pembahasan sebelumnya, namun sangat perlu diperhatikan oleh pemilik ataupun pimpinan dalam sebuah perusahaan/ organisasi khususnya pada perusahaan PT Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang. Hal ini sangat diperlukan selain karena ruang lingkup perusahaan yang berkaitan dengan bahan yang berbahaya dan rawan dengan kecelakaan, namun juga karena nilai sebuah perusahaan itu akan dapat dinilai tinggi dan layak untuk dijadikan tempat bekerja oleh seorang karyawan apabila memiliki jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bagi sebuah pegawai atau karyawannya.

Sehingga semua aspek yang berkecimpung dalam perusahaan tersebut khususnya karyawan akan merasa aman, dan nyaman dalam menyelesaikan tugasnya dalam perusahaan tersebut serta mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik sesuai dengan tuntutan perusahaan.

## Penutup

Dari hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi parsial menunjukkan bahwa, faktor kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT

Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} (4,565) > t_{tabel} (2,093)$ . Sedangkan faktor kesehatan, dan keselamatan kerja/K3 ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang, karena nilai signifikan  $0,124 > 0,05$  dan  $t_{hitung} (-1,608) < t_{tabel} (2,093)$ . Maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti yang berbunyi diduga kepemimpinan dan keselamatan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang tidak diterima atau tidak terbukti.

Dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa, kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kesehatan, keselamatan kerja/K3 ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang. Hal ini dibuktikan dari perhitungan uji F yang didapatkan hasil nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan  $F_{hitung} (11,258) > F_{tabel} (3,49)$ .

Sehingga  $H_1$  pada uji F yang berbunyi faktor kepemimpinan dan kesehatan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan diterima. Maka, hipotesis yang diajukan oleh peneliti pada penelitian ini yang berbunyi diduga kepemimpinan dan keselamatan kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang juga diterima.

Dari hasil perbandingan dua variabel bebas yaitu antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kesehatan, keselamatan kerja/K3 ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa, variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang lebih dominan dari pada variabel kesehatan, keselamatan kerja/K3 ( $X_2$ ) terhadap variabel

terikat kinerja karyawan (Y) pada PT Pertamina Patra Niaga VHS Dipo Lok Malang. Hal ini dibuktikan dari perbandingan prosentase secara uji validitas butir pernyataan kuesioner variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) yang memiliki prosentase validitas data lebih besar dibandingkan dengan variabel kesehatan, keselamatan kerja ( $X_2$ ) dengan perbandingan sebesar 62,5% – 30%.

Selain itu, variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dan variabel kesehatan, keselamatan kerja ( $X_2$ ) hanya berpengaruh signifikan secara simultan saja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

#### Daftar referensi

- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. :Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. :PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. :Rineka Cipta. Jakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2003. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*. Disertasi Universitas Airlangga Surabaya.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas 17 Agustus Vol.10, No.2, September 2008: 124 – 135. Surabaya.
- Bukhori, dkk. 2005. *Kewirausahaan Untuk Mahasiswa dan Umum*. :Alfabeta. Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. :BPFE. Yogyakarta
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis; Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Media Nusa Creative.
- Sukrspiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Ikhsan, Lubis, dkk. 2011. *Akuntansi Keperilakuan: Cetakan Kedua*. :Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. :PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manuaba, IBG. 2004. *Kepaniteraan Klinik Obstetri & Ginekologi*. :EGC. Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. :Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat. 2004. *Manajemen Lingkungan Kerja*. :Mandar Maju. Bandung.
- Mutiara, S. Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. :Ghalia Indonesia. Bogor
- Ruky S., Ahmad. 2007. *Sistem Manajemen Kinerja*. :PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. :PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sayuti, Abdul Jalaludin. 2013. *Manajemen Kantor Praktis*. :Alfabeta. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. :Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. :Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. :CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2007B. *Metode Penelitian Administrasi: Cetakan Kedelapan*. :Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. :Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003.

- Manajemen Sumber Daya Manusia.*  
:Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suma'mur, P.K. 2005. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan.* :PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Sumarsono, HM. Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia.* :Graha Ilmu. Jember.
- Suryadi, Ace. 2008. *Pendidikan Investasi SDM dan Pembangunan: Isu, Teori, dan Aplikasi Untuk Pembangunan Pendidikan dan Sumber Daya Manusia Indonesia: Edisi Kedua.* :Widya Aksara. Bandung.
- Sutiadi. 2003. *Motivasi Karyawan dan Aktivitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.* Pasca Sarjana. :Universitas Brawijaya. Malang.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen.* :PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif.* :Balai Pustaka. Yogyakarta.
- Warwich, Lych JR. 2004. *Safety Training Observation Program.* Terjemahan RP. Wiloen. Bahan-bahan Pendidikan dan Pelatihan Keselamatan Kerja. Balai Pustaka. Yogyakarta.
- Wursanto. 2002. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi.* :Penerbit Andi. Yogyakarta.