

**“Influence Leadership and Health and Safety (K3) on Employee Performance
PT. PLN (Persero) UPJ-Central Semarang Engineering”**

**Riana Aprilia¹, Apriatni E P.² & Hari Susanto³
Nnana776@ymail.com**

ABSTRACT

Every company needs a resource that has an important influence to achieve success. Human resource management play an active role in improving employee performance through a number of variables that influence including leadership and occupational health and safety (K3). Based on the existing problems in this study was a decrease in the performance of employees of PT. PLN (Persero) UPJ-Central Semarang technique in 2014 in repairing damaged transformers, transformer damage that should be the target of 25 units, but in reality to 39 units and the target shrinkage transformer is supposed to 8.55% but in fact 19.62%. The aim of this study was to determine the effect of leadership and occupational health and safety (K3) on the performance of employees of PT. PLN (Persero) UPJ-Central Semarang techniques.

This type of research is explanatory research. The population in this study are employees of PT. PLN (Persero) UPJ Middle Semarang engineering section with a sample size of 50 respondents. Census sampling techniques. The technique of collecting data using questionnaires and interviews. The analytical method used is validity, reliability, cross tabulation, correlation, determination, regression analysis, the significance test with SPSS.

Research, leadership is in excellent health and safety (K3) is quite good, and the performance as very good. It shows when the leadership is getting better and with the implementation of occupational health and safety (K3) is good, then the performance will increase. Researchers suggest that high employee performance it should be more assertive leadership, solid, and clear in giving instructions, so that each employee can capture well the instructions given by the leader and carry out their work according to the instructions of work that has been directed. Listening to complaints from employees, employee supervision until the work is completed on time. More attention to the work tools and equipment that are not proper to use immediately replaced a new one, so that employees feel comfortable in their work.

Keywords: Leadership, K3, and Employee Performance

Riana Aprilia, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Nnana776@ymail.com

Dra. Apriatni E.P, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Dr. Hari Susanto, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

**“Pengaruh Kepemimpinan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah bagian
Teknik”**

ABSTRAK

Setiap perusahaan memerlukan adanya sumber daya yang mempunyai pengaruh penting untuk mencapai keberhasilan. Manajemen sumber daya manusia berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui sejumlah variabel yang mempengaruhinya termasuk kepemimpinan dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Berdasarkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah adanya penurunan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah bagian teknik pada tahun 2014 dalam memperbaiki trafo yang rusak, target kerusakan trafo yang seharusnya sebesar 25 unit namun pada kenyataannya menjadi 39 unit dan target susut trafo yang seharusnya 8,55% namun pada kenyataannya 19,62%. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah bagian teknik.

Tipe penelitian ini adalah explanatory research. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah bagian teknik dengan jumlah sampel 50 responden. Teknik pengambilan sampel sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, tabulasi silang, korelasi, determinasi, analisis regresi, uji signifikansi dengan program SPSS.

Hasil penelitian, kepemimpinan tergolong sangat baik, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tergolong baik, dan kinerja tergolong sangat baik. Hal ini menunjukkan bila kepemimpinan semakin baik dan dengan adanya penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik, maka kinerja akan meningkat. Peneliti menyarankan agar kinerja karyawan tinggi maka sebaiknya pimpinan dapat lebih tegas, padat, dan jelas dalam memberikan instruksi, agar setiap karyawan dapat menangkap dengan baik instruksi yang diberikan oleh pemimpin dan melaksanakan pekerjaan mereka sesuai instruksi kerja yang sudah diarahkan. Mendengarkan keluhan dari karyawan, melakukan pengawasan sampai pekerjaan karyawan selesai pada waktunya. Lebih memperhatikan peralatan dan perlengkapan kerja yang sudah tidak layak dipakai segera digantikan yang baru, agar karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, K3, dan Kinerja Karyawan

Riana Aprilia, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Nnana776@gmail.com

Dra. Apriatni E.P, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Dr. Hari Susanto, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memerlukan adanya sumber daya yang mempunyai pengaruh penting untuk mencapai keberhasilan. Manajemen sumber daya manusia berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui sejumlah variabel-variabel yang mempengaruhinya termasuk kepemimpinan dan K3. Menurut Kerlinger dan Padhazur dalam Dwiyanto (2002) menyatakan kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, K3 juga berperan penting dalam menilai kinerja karyawan. Menurut Suma'mur (1989:27) menyatakan peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh tingkat keselamatan kerja. Mengingat bahwa masalah K3 bukan hanya tanggungjawab pemerintah melainkan tanggung jawab perusahaan dan masyarakat sesuai dengan UU No. 3 tahun 2003.

Permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah adanya penurunan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah bagian teknik pada tahun 2014 dalam memperbaiki trafo yang rusak, target kerusakan trafo yang seharusnya sebesar 25 unit namun pada kenyataannya menjadi 39 unit dan target susut trafo yang seharusnya 8,55% namun pada kenyataannya 19,62%. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah bagian teknik.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah bagian Teknik”**.

KERANGKA TEORI

Kepemimpinan

Menurut Nawawi (2004: 9) kepemimpinan adalah kemampuan / kecerkasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Tipe-tipe kepemimpinan (Robbins, 2008: 83) adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka.
2. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan memengaruhi yang luar biasa.
3. Kepeimpinan karismatik adalah pemimpin yang mentransformasi karyawan untuk mengejar tujuan organisasi diatas kepentingan pribadi.

K3

Secara filosofi K3 berarti suatu konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja dan setiap insan pada umumnya beserta hasil karya dan budaya dalam upaya mencapai adil, makmur, dan sejahtera. Sedangkan pendekatan penerapan ILO mendefinisikan K3 sebagai suatu upaya pemeliharaan dan kenaikan derajat kesehatan pekerja baik secara fisik, mental, dan sosial pekerja meliputi seluruh pihak dalam semua jenis pekerjaan yang bertujuan dalam pencegahan terhadap timbulnya dampak buruk bagi

Riana Aprilia, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Nnana776@gmail.com

Dra. Apriatni E.P, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Dr. Hari Susanto, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

kesehatan pekerja karena kondisi kerja yang tidak aman, penyesuaian serta pemeliharaan antara pekerja dengan peralatan kerja begitu pun sebaliknya (www.newschool.edu dalam Endi Ferdiansyah (2008)). Menurut Kepmenaker 05 tahun 1996, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, prosedur, proses, perencanaan, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman efisien dan produktif.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002: 67). Achmad S. Ruky (2006) berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa elemen antara lain teknologi (peralatan, metode kerja) yang digunakan, kualitas dari input (termasuk material), kualitas lingkungan fisik (keselamatan-kesehatan kerja, lay-out tempat kerja dan kebersihan), iklim dan budaya organisasi (termasuk supervise dan kepemimpinan) dan riter kompensasi dan imbalan.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja
2. Ada pengaruh antara K3 terhadap kinerja
3. Ada pengaruh antara kepemimpinan dan K3 terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yaitu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah yang berjumlah 50 orang, menggunakan teknik sampling yaitu *sensus*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner dengan menggunakan skala likert.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung (5,675) > t tabel (1,6772). Berpengaruh positif artinya adalah jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pula pada kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pertama, diterima.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung (3,487) > t tabel (1,6772). Berpengaruh positif artinya adalah jika variabel K3 mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pula pada kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kedua, diterima.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai F hitung (16,561) > F tabel (3,20). Berpengaruh positif artinya adalah jika variabel budaya organisasi dan kepemimpinan mengalami

Riana Aprilia, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Nnana776@gmail.com

Dra. Apriatni E.P, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Dr. Hari Susanto, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pula pada kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis ketiga, diterima.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan yang ada di PT.PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah berdasarkan penelitian ini adalah sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan sebesar 64 persen karyawan menganggap peran pemimpin dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan sudah tepat, dinilai sangat baik karena rata-rata karyawan yang bekerja di PT.PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah bagian teknik sudah cukup lama sehingga karyawan sudah mengetahui dengan baik sifat dari pemimpinnya, tetapi sebesar 2 persen, menganggap kepemimpinan cukup baik dikarenakan karyawan tersebut tidak begitu mengetahui secara dekat sifat dari pemimpinnya dikarenakan baru mengalami orientasi kerja.

Berdasarkan uji t yang dilakukan terhadap variabel kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap variabel kinerja diketahui bahwa t hitung (5,675) > t tabel (1,6772), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga Hipotesis pertama yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN(Persero) UPJ Semarang Tengah dapat diterima, hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kerlinger dan Padhazur dalam Dwiyanto (2002) yang isinya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, K3 juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:124) keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Penerapan K3 di PT.PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah berdasarkan penelitian ini adalah baik. Hal ini ditunjukkan dengan sebesar 46 persen karyawan menganggap K3 yang diterapkan sudah sesuai dengan SOP. Walaupun begitu, K3 yang ada belum dapat memenuhi seluruh harapan karyawan karena beberapa karyawan yakni sebesar 10 persen, merasa penerapan K3 belum sesuai SOP karena mereka belum begitu memahami mengenai SOP dari K3 tersebut.

Berdasarkan uji t yang dilakukan terhadap variabel K3 dan pengaruhnya terhadap variabel kinerja diketahui bahwa t hitung (3,487) > t tabel (1,677), sehingga hipotesis kedua yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan antara

K3 terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah bagian teknik dapat diterima. Maka, penelitian ini dapat mendukung teori yang dijelaskan sebelumnya.

Kondisi kinerja karyawan bagian teknik di PT.PLN (Persero) sudah baik sesuai dengan pendapat Benardin dan Russel (1993) yang menyatakan bahwa Kinerja merupakan sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu, dalam menjalankan tugasnya karyawan sudah mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan.

Kepemimpinan dan K3 merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uji F yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa F hitung (16,561) > F tabel (3,20). Sehingga hipotesis ketiga yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan K3 secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah dapat diterima.

Riana Aprilia, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Nnana776@gmail.com

Dra. Apriatni E.P, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Dr. Hari Susanto, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Berdasarkan uji regresi linier sederhana dan analisis koefisien determinasi pada masing-masing variabel (kepemimpinan, K3) dan pengaruhnya terhadap variabel kinerja diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki sumbangan atau kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 40,2 persen, setelah variabel kepemimpinan, variabel kedua yang mempunyai sumbangan atau kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan adalah variabel K3 yakni sebesar 41,3 persen.

Apabila kepemimpinan telah diterapkan dengan baik serta penerapan K3 dapat dipenuhi sesuai dengan harapan karyawan maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan di PT. PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah sudah baik. Kepemimpinan dinilai baik dari cara pemimpin mengambil keputusan dan memecahkan masalah dengan tepat. Masih terdapat perilaku pemimpin yang kurang baik dalam hal memberikan instruksi kerja dan pengawasan di lapangan.
2. Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di PT. PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah sudah baik dilihat dari indikator penggunaan gambar dan poster, sarana keselamatan kerja, ketersediaan perlengkapan kesehatan di perusahaan, pengetahuan mengenai cara pemakaian alat pelindung diri. Namun masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan hasil cukup baik dikarenakan sebagian responden menilai bahwa perlengkapan perlindungan diri yang disediakan perusahaan kurang memadai seperti sarung tangan yang sudah kusam tetapi belum diganti.
3. Kinerja karyawan sudah baik, kinerja dinilai baik dari pencapaian target dan minimalnya kesalahan dalam bekerja. Namun masih terdapat hal yang perlu diperhatikan yaitu kerjasama dengan tim.

Saran

1. Kepemimpinan berdasarkan penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah bagian teknik. Oleh karena itu guna meningkatkan kinerja karyawan hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh seorang pemimpin adalah dengan meningkatkan lagi komunikasi yang baik ke karyawan agar setiap karyawan dapat menangkap dengan baik instruksi yang diberikan dan melaksanakan pekerjaan mereka sesuai instruksi kerja yang sudah diarahkan. Melakukan pengawasan terhadap semua karyawannya dan mendengarkan keluhan dari karyawan, melakukan pengawasan sampai pekerjaan karyawan selesai pada waktunya.
2. PT. PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah harus lebih memperhatikan kualitas peralatan dan perlengkapan kerja yang dipakai oleh karyawan, penataan ruang kerja lebih diperbaiki mulai dari penataan posisi meja kerja dan kursi kerja agar karyawan merasakan kenyamanan dalam menjalankan tugas, dan lebih memperbaiki mutu dari jaminan yang akan diberikan kepada karyawan.
3. Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah bagian teknik harus memiliki kesadaran dalam memakai alat perlindungan diri sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan agar terhindar dari kecelakaan saat bekerja dan memperkuat komunikasi ke antar karyawan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Riana Aprilia, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Nnana776@gmail.com

Dra. Apriatni E.P, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Dr. Hari Susanto, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

DAFTAR PUSTAKA

- Bernandian dan Rusell. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Dwiyanto, Agus, dkk. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta : Penerbit PSKK-UGM.
- Ferdiansyah, Endi. 2008. Gambaran komitmen pada pengelola PT. X terhadap pelaksanaan K3 menurut teori pendekatan sikap. Skripsi. Jakarta: Universitas Indonesia
- Hadari, Nawawi. 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hasibuan, Malayu SP, H. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Permenaker 05 Tahun 1996 tentang SMK3.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System) Paduan Praktis Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta : PT. Gramedia Pusaka Utama
- Robbins, Stephen. 2008. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Suma'mur. 1989. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan* . Jakarta : CV. Haji Mas Agung
- Suma'mur. 1989. *Higie Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : CV. Haji Mas Agung.

Riana Aprilia, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Nnana776@gmail.com

Dra. Apriatni E.P, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Dr. Hari Susanto, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro