

GAYA KEPEMIMPINAN, KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPD DI KECAMATAN TAMPAK SIRING

Dewa Gede Artha Ariasa¹, Nengah Landra², Ni Made Dwi Puspitawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: dewagedearthaariasa@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of leadership style, occupational safety health (K3) and organizational culture on the performance of LPD employees in Kecamatan Tampak Siring. The study took 35 respondents on LPD employees in Kecamatan Tampak Siring. The data is analyzed using multiple linear regression analysis techniques, then tested through classical assumption tests. The study was obtained through the results of the spread of questionnaires, then analyzed using the SPSS statistics application version 20 for Windows which was used to answer the problem formulation in the study. Test results on hypotheses show that variables: 1). The style of leadership has a positive and significant effect on employee performance, 2). Occupational health (K3) has a positive and significant effect on employee performance, 3). Organizational culture has a positive and significant influence on employee performance. Research advice is expected to always establish good relationships with fellow employees so as to improve the performance of the company while improving the company's performance.

Keywords: *organizational culture, leadership style, occupational safety health, employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Kasmir (2016), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Saat ini, perusahaan dihadapkan pada persaingan

yang ketat, agar mampu bertahan diperlukan kemampuan bersaing. Kinerja karyawan adalah bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan juga bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja karwan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan (*leadership style*) atau suatu model atau strategi dalam memimpin suatu organisasi atau lembaga. Banyak macam gaya kepemimpinan, semuanya baik namun dalam

pelaksanaannya tergantung pada kepribadian pimpinan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja (Maesaroh, 2015). Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan di mana pekerjaan itu dilaksanakan. (Buntarto, 2015).

Kesehatan kerja (*health*) adalah suatu keadaan dari seseorang pekerja yang terbatas dari gangguan fisik dan mental sebagai akibat dari pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya (Sunaryo, 2015). Kesehatan keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Salah satu fenomena keselamatan kerja (K3) belum adanya perlindungan asuransi jiwa seperti BPJS atau yang lainnya, sehingga tidak ada jaminan pasti bagi karyawan yang bekerja, sehingga menimbulkan perasaan was – was terkait akan keselamatan diri. Menurut Robbins & Judge (2015), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang positif, dominan dan kuat dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, seperti suatu budaya yang menekan pada pertumbuhan individu, mengekspresikan nilai luhur yang diberikan serta secara intensif dianut dan disebarkan secara luas.

Hal itu dapat menurunkan motivasi kinerja karyawan yang tentunya bisa menyebabkan terlambatnya karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu fenomena budaya organisasi di LPD Desa Pakraman Mantring, LPD Desa Pakraman Basangambu dan LPD Desa Pakraman Manukaya Anyar kurang adanya transparansi pada karyawan

untuk mendiskusikan ide-ide yang dapat meningkatkan pengembangan perusahaan. Kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Mantring Tabel 1.1 menunjukkan bahwa rekapitulasi pencapaian distribusi kredit karyawan dari periode 2018 -2020, didapatkan bahwa pencapaian target berada dalam kategori baik. Tetapi meskipun berada pada kategori baik terdapat penurunan persentase distribusi kredit. Hal tersebut secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja karyawan. Tabel 1.2 menunjukkan bahwa rekapitulasi pencapaian distribusi kredit karyawan dari periode 2018 - 2020, didapatkan bahwa pencapaian target berada dalam kategori baik. Tetapi meskipun berada pada kategori baik terdapat penurunan persentase distribusi kredit. Hal tersebut secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja karyawan. Tabel 1.3 menunjukkan bahwa rekapitulasi pencapaian distribusi kredit karyawan dari periode 2018 -2020, didapatkan bahwa pencapaian target berada dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh variabel terkait terhadap kinerja dengan melakukan penelitian dengan menggunakan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Budaya Organisasi Pada Karyawan LPD Di Kecamatan Tampak Siring sebagai judul penelitian.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (2015). Teori ini menjelaskan hub-

ungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Sedangkan variabel partisipasi anggaran, *psychological capital* dan komitmen organisasi sebagai faktor penentunya. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

Teori Path-Goal

Path-Goal Theory, berpendapat bahwa efektifitas pemimpin ditentukan oleh interaksi antara tingkah laku pemimpin dengan karakteristik situasi (House 2015). Menurut House, tingkah laku pemimpin dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok:

1. *Supportive leadership* (menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan bawahan dan menciptakan iklim kerja yang bersahabat).
2. *Directive leadership* (mengarahkan bawahan untuk bekerja sesuai dengan peraturan, prosedur dan petunjuk yang ada).
3. *Participative leadership* (konsultasi dengan bawahan dalam pengambilan keputusan).
4. *Achievement-oriented leadership* (menentukan tujuan organisasi yang menantang dan menekankan perlunya kinerja yang memuaskan).

Gaya Kepemimpinan

Cahyantara (2015), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya merupakan variabel yang

perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas. Menurut Yuki (2015), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan juga diartikan sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Fitriani 2015). Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan (Andi Yolada 2019). Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan (Siswanto, dan Dio 2017). (Amalia, Dzikrillah Rizqi.2016) Gaya kepemimpinan merupakan sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama.

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Mangkunegara (2015), berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menjadi masyarakat yang adil dan makmur. Menurut Sedarmayanti (2017), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan pengawasan

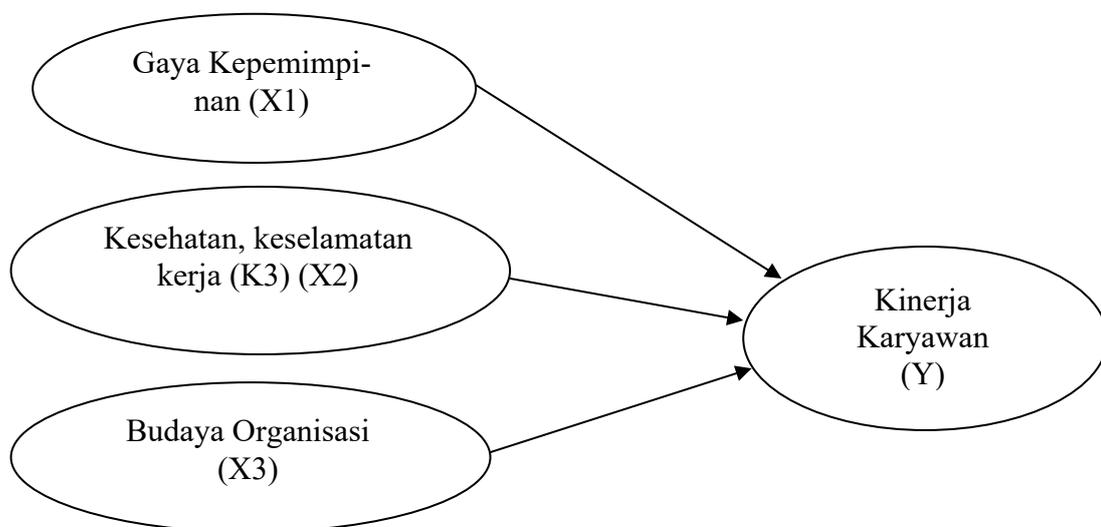
terhadap manusia, mesin, material, metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Menurut Nanda Simanjuntak (2016), keselamatan harus ditanamkan dan menjadi kebiasaan hidup yang dipraktekkan sehari-hari.

Kinerja Karyawan

Siagian (2016), mendefinisikan pengertian kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang

telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja karyawan merupakan capaian kerja oleh karyawan baik kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan. (Hasibuan, 2016) kinerja diungkapkan sebagai hasil yang telah dicapai dalam menjalankan tugasnya melalui kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Model penelitian



Sumber : Luthans (2016), Mangkunegara (2015), Robbins (2016)

Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori, di atas, maka dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
 H2: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: Budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD di Kecamatan Tampak Siring yang berjumlah 35 orang. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Teknik Analisis Data

Teknis analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat baik secara parsial maupun secara simul-

tan, pengolahan data dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) For Windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hipotesis diuji dengan analisis spss. Rangkuman hasil uji ditunjukkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,447	2,264		1,081	,288
GAYA KEPEMIMPINAN	1,506	,231	,654	6,531	,000
KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3)	1,054	,194	,688	5,423	,000
BUDAYA ORGANISASI	,566	,233	,346	2,431	,021
R	,909				
Adjusted R Square	,810				
F	49,446				
Sig	0,000				

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat diuraikan pengujian hubungan antar variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Tampak Siring

Oleh karena tingkat signifikansi t sebesar 0,000 pada tabel 1 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H1 diterima. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Tampak Siring.

2. Pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Tampak Siring

Oleh karena tingkat signifikansi t sebesar 0,000 pada tabel 1 yang lebih kecil dari 0,05

sehingga H2 diterima. Hal ini berarti kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Tampak Siring.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Tampak Siring.

Oleh karena tingkat signifikansi t sebesar 0,021 pada tabel 1 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H3 diterima. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Tampak Siring.

Pembahasan

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di LPD Kecamatan Tampak Siring

Hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Tampak Siring. Hal ini secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang memang secara porsinya bekerja sesuai dengan apa yang diarahkan oleh pemimpinnya. Umumnya gaya kepemimpinan merupakan satu hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana gaya kepemimpinan merupakan sebuah seni pengelolaan manajerial perusahaan, yang dalam implementasinya dapat meentukan jalannya perusahaan dalam hal manajemen, baik terkait sumber daya manusia, pemasaran dan keuangan.

Hal ini secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang memang secara porsinya bekerja sesuai dengan apa yang diarahkan oleh pemimpinnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bramantyo (2019), diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan gaya kepemimpinan yang baik dan memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nurlia (2019), diperoleh bahwa bahwa gaya

kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di LPD Kecamatan Tampak Siring

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 1.054 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih < dari 0,05. Sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan variabel kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan diterima. Sebagai sumber daya manusia adalah penggerak utama dalam perekonomian, Sumber daya manusia atau pekerja bisa bekerja dengan baik apabila kondisi kesehatannya juga baik, dengan kondisi kesehatan yang prima maka akan berdampak pada hasil kinerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja dibutuhkan untuk memunculkan rasa aman dan nyaman sehingga para pekerja dapat bekerja dengan baik dan produktivitas kerjanya meningkat. Dengan meningkatnya kinerja seorang karyawan maka akan berdampak pada upah atau gaji yang mereka dapatkan, sehingga secara tidak langsung akan berdampak pada keuangan mereka dan tingkat kesejahteraan hidup pekerja dan keluarganya. Kemudian Saputra (2019) memperoleh hasil bahwa pada variabel keselamatan

kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta. Kemudian hasil penelitian yang sama juga diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Marom (2018), keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di LPD Kecamatan Tampak Siring

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.556 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih < dari 0,05. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan variabel budaya organisasi (K3) terhadap kinerja karyawan diterima. Sebagai sumber daya manusia adalah penggerak utama dalam perekonomian, Sumber daya manusia atau pekerja bisa bekerja dengan baik apabila kondisi kesehatannya juga baik, dengan kondisi kesehatan yang prima maka akan berdampak pada hasil kinerja. Kestinambungan organisasi sangat tergantung pada budaya yang dimiliki, budaya organisasi dapat dapat memberikan dampak sebagai daya saing andalan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan. Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan,

sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi membentuk perilaku karyawan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2019) memperoleh hasil bahwa pada variabel kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta. Kemudian hasil penelitian yang sama diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Diansari (2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan LPD di Kecamatan Tampak Siring. Hal ini berarti, jika gaya kepemimpinan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan LPD di Kecamatan Tampak Siring. Hal ini berarti, jika budaya organisasi meningkat, maka

karyawan LPD di Kecamatan Tampak Siring.

3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini berarti, jika budaya organisasi meningkat, maka karyawan LPD di Kecamatan Tampak Siring.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Dzikrillah Rizqi*. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang. Vol. 3 No. 1.
- Buntarto*. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Cahyantara Eka Agus Putu I, dan Subudi Made*. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 7, page: 2016-2035.
- Fitriani, Annisa*. 2015. *Gaya Kepemimpinan Perempuan*. *Jurnal TAPIS Vol.11 No.2*.
- Hasibuan*. 2016. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Kerja Tim Terhadap Kinerja Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam*. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi*. Universitas Riau Kepulauan Batam, Indonesia. Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- House*. 2015. *A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness*. *Administrative Science Quarterly*, 16.
- Kasmir*. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Locke, E. A.* 2015. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*, Englewood.
- Lubis, Andi Yolanda Oktavia, and Febsri Susanti*. 2019. *'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Divisi Fam. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"'*.
- Mangkunegara, A.P.* 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keempat. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Maesaroh, Siti*. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Keselamatan, Kesehatan, Kenyamanan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang*. *Program Studi Manajemen – S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.
- Nanda Simanjuntak, P.J.* 2016. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Robbin & Judge*. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Siswanto, Rendyka Dio*. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 42 No. 1 Januari 2017.
- Sedarmayanti*. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi*.

- masi Dan Manaje-men Pega-wai Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung: PT Refika Aditama.*
- Sondang P. Siagian. 2016. Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta.*
- Wowo, Sunaryo Kuswana. 2015. Mencegah Keselakaan Kerja. Bandung: Rosda.*
- Yuki. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM) Vol.15,*