

## Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada PT Haleyora Power

**Nazifah Husainah**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

**Hasanah Hasanah**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

**Mohamad Iswandi**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Korespondensi penulis : [emailiswandi@gmail.com](mailto:emailiswandi@gmail.com)

**ABSTRACT.** *This research aims to analyze the influence of leadership on occupational safety and health (K3), the influence of the work environment on occupational safety and health (K3), the influence of work discipline on occupational safety and health (K3) and the influence of leadership, environment and work discipline together. the same for occupational safety and health (K3). A quantitative approach is used as this type of research. The population in this study is the project workforce at PT Haleyora Power with 26,215 workers with a sample size of 1,207 workers. The sampling technique used proportional random sampling. The data collection method uses a questionnaire with data analysis through multiple linear analysis. Based on the research results, it was found that the influence of leadership on occupational safety and health was 0.418, the influence of the work environment on occupational safety and health was 0.432, the influence of work discipline on occupational safety and health was 0.418 and the influence of leadership, work environment and work discipline had a simultaneous coefficient on occupational safety and health of 0.910.*

**Keywords:** *Leadership, Work Environment, Work Discipline, Occupational Safety And Health*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh kepemimpinan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Pengaruh disiplin kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Pengaruh kepemimpinan, lingkungan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pendekatan kuantitatif dipakai sebagai jenis penelitian ini. populasi pada penelitian ini yaitu tenaga kerja project pada PT Haleyora Power dengan sebanyak 26.215 tenaga kerja dengan jumlah sampel sebanyak 1.207 Tenaga kerja. Teknik pengambil sampel dengan menggunakan proportional random sampling. Metode pengumpulan data memakai kuesioner dengan analisis data melalui analisis linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan Pengaruh Kepemimpinan terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja sebesar 0,418, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja sebesar 0,432, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja sebesar 0,418 dan Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja nilai koefisien secara simultan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,910.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi saat ini, organisasi perlu untuk membaut kapabilitas dan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki meningkat. Peningkatan tersebut hanya dapat dilakukan apabila faktor Sumber Daya Manusia (SDM) dijadikan satu di antara faktor yang menjadi fokus pada kegiatan yang sangat penting untuk perusahaan, dimana salah satunya adalah bagaimana perusahaan memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja seluruh SDM yang ada dalam lingkup tugasnya, hal ini sangat berpengaruh mengingat keselamatan dan Kesehatan kerja akan sangat menentukan kualitas dan produktivitas kerja, selain itu juga merupakan peraturan pemerintah yang harus di patuhi perusahaan tetapi aspek keselamatan dan Kesehatan kerja ialah satu di antara faktor yang menentukan keberlanjutan sebuah perusahaan.

Sebagai aset paling berharga, SDM perlu dipastikan untuk bisa bekerja dengan maksimal secara aman dan efektif. Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan variabel yang perlu diperhatikan. Suatu perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai salah satu dari berbagai aspek yang dimiliki perlindungan tenaga kerja, perlindungan itu dimaksudkan untuk menjaga tenaga kerja agar dapat bekerja secara aman yang membuat produktivitas meningkat. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan kerja, membatasi keselamatan dan kesehatan kerja dengan singkatan K3 yaitu semua aktivitas dalam melindungi dan dijamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, melalui pengupayaan pencegahan penyakit akibat kerja serta kecelakaan kerja.

Menurut Beni Agus Setiono & Ri Anjarwati (2019, hal 9) keselamatan kerja ialah upaya manusia mewujudkan keselamatan pada suatu proses kerja yang tujuannya memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari hak keselamatan yang dimiliki selama bekerja bagi kesehatan hidupnya dan membuat produktivitas nasional meningkat, memelihara dan menggunakan sumber produksi dengan efisien dan aman, serta menjamin keselamatan semua orang lain yang sedang bekerja.

## **LANDASAN TEORI**

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan kerja, membatasi Keselamatan dan kesehatan kerja dengan singkatan K3 yaitu semua aktivitas dalam melindungi dan dijamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, melalui pengupayaan pencegahan penyakit akibat kerja serta kecelakaan kerja.

Menurut Beni Agus Setiono & Ri Anjarwati (2019, hal 9) keselamatan kerja ialah upaya manusia mewujudkan keselamatan pada suatu proses kerja yang tujuannya memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari hak keselamatan yang dimiliki selama bekerja bagi kesehatan hidupnya dan membuat produktivitas nasional meningkat, memelihara dan menggunakan sumber produksi dengan efisien dan aman, serta menjamin keselamatan semua orang lain yang sedang bekerja.

Menurut Apriliani dalam bunga rampai kesehatan dan keselamatan kerja Waringina (2022, hal 1) kesehatan dan keselamatan kerja yaitu peningkatan dan pemeliharaan tingkat kesejahteraan sosial, mental dan fisik yang paling tinggi seluruh pekerja dalam setiap jenis pekerjaan, memelihara dan menempatkan pekerja pada lingkungan kerja yang aman dan sehat, pekerja pada semua pekerjaan dilindungi dari risiko yang muncul karena faktor-faktor yang mengganggu kesehatan, serta pencegahan gangguan kesehatan akibat kerja.

Menurut Sutrisno (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan yaitu kegiatan yang membuat orang lain tergerak dalam mendapatkan hasil yang diharapkan melalui cara mempengaruhi, membimbing, dan memimpin orang lain.

Menurut Griffin dan Ebert dalam Wijono (2018) kepemimpinan ialah proses untuk memberikan motivasi kepada orang lain dalam bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Samsul Arifin (2019) kepemimpinan yaitu suatu aktivitas dalam memengaruhi orang lain dan mengubah sikap individu agar suatu tujuan tercapai, baik untuk tujuan kelompok ataupun perorangan.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan seluruh bahan dan alat perkakas yang ditemui, lingkungan sekitar di mana individu kerja, pengaturan serta metode kerja entah itu untuk kelompok ataupun perseorangan.

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk suatu hal yang terdapat di dekat tenaga kerja yang menyebabkan seseorang terpengaruhi untuk melakukan kewajiban yang sudah diberikan kepadanya, meliputi terdapat pencahayaan, pendingin udara, dan lainnya.

Menurut Effendy & Fitria (2019) lingkungan kerja merupakan hubungan kerja secara langsung kepada individu yang jabatannya lebih rendah, jabatan yang sama, maupun yang jabatannya lebih tinggi.

Menurut Muchdarsyah (2008), Disiplin yaitu sebuah kekuatan yang meningkat pada tubuh pekerjaannya sendiri yang mengakibatkan penyesuaian diri bisa dilakukan secara sukarela terhadap peraturan, keputusan, dan nilai-nilai tinggi dari tingkah laku dan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2010), sikap individu yang didasarkan oleh aturan, sikap atau metode kerja yang berlaku, tindakan dan tingkah laku yang didasari oleh peraturan pada organisasi baik tidak tertulis ataupun tertulis disebut disiplin kerja.

Menurut Handoko (2001) Disiplin ialah aktivitas manajemen dalam melakukan berbagai standar organisasi. Disiplin yaitu wujud dalam mengendalikan diri karyawan serta dilaksanakan dengan teratur dan memperlihatkan tingkat kesungguhannya dari tim kerja pada suatu organisasi.

## METODOLOGI

Pada dasarnya penelitian ini ialah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasinya yang dipakai penelitian ini yaitu tenaga kerja project berjumlah 26.215 tenaga kerja. Untuk sampel penelitian di lakukan sebanyak 1.207 Pegawai dari minimum sample sebesar 379 tenaga kerja sesuai dengan table krenjtie dan morgan sebagaimana terlampir dengan tingkat kesalahan 5%.

*Probability sampling* ialah teknik dalam mengambil sampel yang peluangnya setara untuk dipilih sebagai anggota sampel kepada semua populasinya. Teknik ini yaitu teknik yang dimungkinkan peneliti menentukan karakteristik dan generalisasi sampel sebagai karakteristik populasi. Pada penelitian ini peneliti memakai metode *Probability Sampling*. Sementara metode dalam mengumpulkan data kuesioner pada penelitian ini, peneliti membuat *google form* yang akan disebar dan diisi tenaga kerja.

Penelitian ini menganalisis pengujian validitas melalui analisa yang didasari pada jawaban responden dari kuesioner. Pelaksanaan pengujian validitas dengan melakukan analisa korelasi tiap item-item pertanyaannya dari total nilai tiap variabel. Korelasi tiap item pertanyaan dan nilai total tiap variabel dilaksanakan melalui teknik Korelasi yakni *pearson's product moment* agar diketahui apakah variabel yang dianalisis valid ataupun tidak, kemudian membandingkan hasil korelasinya dari angka kritis Tabel korelasi pada degree of freedom (df) =  $n - 3$ , serta taraf signifikansinya 5%. Dasar dalam mengambil keputusan yaitu apabila hasil uji validitasnya dihasilkan melebihi angka kritis Tabel korelasi, sehingga item pertanyaannya dinyatakan valid.

Penggunaan teknik Alpha Conbrach pada pengujian reliabilitas melalui pemanfaatan komputer berupa program SPSS. Sebuah variabel dikatakan handal ataupun reliabel bila didapatkan nilai Alpha Conbrach ( $\alpha$ ) > 0,6.

Pada penelitian ini diuji normalitas melalui penggunaan uji one sample kolmogorov-smirnov test dengan dasar mengambil keputusannya yaitu bila probabilitas signifikan yang dimiliki melebihi 5% sehingga asumsi normalitas dipenuhi oleh model regresinya.

Untuk mengetahui terdapat tidaknya keterokedastisitas bisa dilihat dari uji Glesjer. Bila setiap variabel independen mempunyai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , sehingga bisa diberikan kesimpulan keterokedastisitas pada model regresinya tidak terjadi.

Suatu model regresi mempunyai pedoman terbebas dari multikolinieritas memiliki Tolerance Value melebihi 0,1 sementara batas VIF yaitu 10 serta memiliki angka mendekati 1.

Analisis regresi yaitu teknik statistika yang bermanfaat dalam memodelkan dan memeriksa hubungan antara variabel-variabel. Sering kali regresi berganda dipakai dalam menyelesaikan masalah analisis regresi yang menyebabkan hubungan dari dua variabel bebas ataupun lebih.

Untuk Uji Pengujian Hipotesis  $R^2$  membahas seberapa besar variasi variabel terikatnya bisa diterangkan oleh variasi variabel bebas, sedangkan yang tersisa bisa diterangkan oleh variasi variabel lainnya tidak dimasukkan dalam model Uji t dipakai agar diketahui yang mana faktor fundamental pada variabel independen

## **HASIL PENELITIAN**

Pengaruh Kepemimpinan terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja, sesuai dari uji Hipotesis nilai koefisien kepemimpinan sebanyak 0,418 serta tingkat signifikansinya 0,000 di bawah 0,05. Hal itu memperlihatkan bahwa kepemimpinan pengaruhnya positif dan signifikan terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja Berdasarkan uji Hipotesis di atas nilai koefisien Lingkungan Kerja sebanyak 0,432 serta tingkat signifikansinya 0,000 di bawah 0,05. Hal itu memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja pengaruhnya positif dan signifikan terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja, sesuai dari uji Hipotesis di atas nilai koefisien Lingkungan Kerja sebanyak 0,418 serta tingkat signifikansinya 0,000 di bawah 0,05. Hal itu memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja pengaruhnya positif dan signifikan terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja, berdasarkan uji Hipotesis diatas nilai koefisien secara simultan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sebanyak 0,910 serta tingkat signifikansinya 0,000 di bawah 0,05. Hal itu memperlihatkan bahwa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama pengaruhnya positif dan signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan agar diketahui pengaruh kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial dan simultan sehingga kesimpulan yang bisa diperoleh yaitu berikut ini :

1. Kepemimpinan pengaruhnya positif dan signifikan terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja Pegawai PT Haleyora Power
2. Lingkungan Kerja pengaruhnya positif dan signifikan terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja Pegawai PT Haleyora Power
3. Disiplin Kerja pengaruhnya positif dan signifikan terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja Pegawai PT Haleyora Power
4. Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama pengaruhnya positif dan signifikan terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja Pegawai PT Haleyora Power

## **DAFTAR PUSTAKA**

1. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan kerja disingkat Permenaker 5 Tahun 2018
2. Tulus Wisarsunu, *Psikologi keselamatan kerja karya tulus winarsunu, Universitas Muhammadiyah Malang* September 2008
3. Ahmad Shalahuddin, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap komitmen organisasional dan Kinerja Karyawan PT Sumber Djantiin di Kalimantan Barat*, Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 6 No 1 April 2023
4. Sudarsih, *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai di Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember)*, Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 10 No 3 September 2016 Hal 319-328
5. I Nyoman Yoeka Diputra Y, *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Griya Santrian*, E Jurnal Manajemen Unud Vol 5 No 4 2016 “ 2369 -2395
6. Agung Prihantoro, SE., MM, (2015) *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusi Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*, deepublish), Yogyakarta: Penerbit CV. Budi Utama
7. Fransisco Y M Lana, Epsilandri Septyarini, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ksp Cu Dharma Prima Kita Yogyakarta*. Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora Vol.1, No.6, 1215-1227 April 2022

8. Jason Paendong, Endri Sentosa, Sarpan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu*. Jurnal Manajemen Vol 15, No. 2, 33- 49 Juli 2019
9. Rahman Hasibuan, Sofyan Sauri Hasibuan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Duta Logistik Asia Batam*. Jurnal Bening Vol 8 ,No 1, 98-106 2021
10. Eko G. V. Kho, Irvan Trang, Dan Yantje Uhing. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantpr Pelayanan Pajak Pratama Manado*. Jurnal: Emba, Vol. 7.
11. Agung Prihantoro, SE., MM, (2015) Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusi Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen.
12. Muhajir Umala. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una*. Jurnal: Katalogis, Vol 5 No 10, Oktober 2017 Hlm 147-154.
13. Hani Hajar, Apriatni Endang, *Pengaruh Kepemimpinan Dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Kramat Jati Bagian Teknik*, 2016
14. Muhammad Hamzih, Wahida Amrah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulselbar*. Jurnal Ekonomi Global (Jeg), Vol.1, No. 1, Juli, 14-20, Desember 2021
15. Muhammad Sudwiyatmoko, *Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Barlow Tyrie Indonesia*, Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang, 2012
16. Ratna Dewi, *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kesehatan Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan Study Pada PT Asawit Asahan Indah dan PT Ekadura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau*
17. Dian Venti Riandani, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pinnacle Apparels Semarang*
18. Nurul Aulia Saputri & Hani Gita Ayuningtias, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan*, e Proceeding of management Vol 9 No 4 Agustus 2022 Hal 2
19. Beni Agus Setiono & Tri Andjarwati. 2019. *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan dan Kinerja*. Zifatama Jawara