

PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PERAN MODERASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL PADA PROYEK KONSTRUKSI DI SURABAYA

Kevin Wijaya¹, I Gede Agus Widyadana¹, Herry Pintardi Chandra²

¹ Mahasiswa Program Studi Magister Teknik Sipil, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia

² Dosen Program Studi Magister Teknik Sipil, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia

¹ b21180013@john.petra.ac.id, ² gede@petra.ac.id, ³ herpin@petra.ac.id

ABSTRAK: Perkembangan pembangunan di Indonesia pada bidang industri konstruksi semakin maju dan pesat, hal ini berbanding lurus dengan jumlah kecelakaan kerja yang naik setiap tahunnya. Salah satu cara agar keselamatan kerja dapat terwujud adalah melaksanakan manajemen K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dengan baik, dengan bantuan dari sosok pemimpin yang bisa menjadi contoh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan adalah sebagai faktor moderasi untuk penerapan K3 dan peningkatan kinerja karyawan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis pengaruh manajemen K3 terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai *t*-statistik 3.208, sedangkan analisis pengaruh manajemen K3 terhadap kinerja karyawan dengan peran moderasi gaya kepemimpinan transaksional menghasilkan variabel moderat dengan nilai signifikansi 0.007. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen K3 berpengaruh signifikan positif secara langsung terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan transaksional merupakan variabel moderasi.

Kata kunci: manajemen K3, kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transaksional

ABSTRACT: *The development of the Indonesian construction industry is increasing and rapid. This is directly proportional to the number of work accidents that increase every year. One way to achieve work safety is to implement OHS (occupational health and safety) management properly. The purpose of this study is to determine whether leadership is a moderating factor for the implementation of OHS and labor performance. The data collection method in this study uses a questionnaire. Analysis of the influence of OHS management on labor performance gives a *t*-statistic value of 3.208, while the analysis of the influence of OHS management on labor performance with transactional leadership style as moderator results in a moderate variable with a significance value of 0.007. The results show that the OHS management has a significant positive effect directly on labor performance and transactional leadership style is a moderating variable.*

Keywords: *OHS management, labor performance, transactional leadership style*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan pembangunan di Indonesia khususnya pada bidang industri konstruksi semakin maju dan pesat serta memakan waktu yang panjang. Hal ini juga mempengaruhi angka kecelakaan kerja pada bidang konstruksi. Di Indonesia dengan jumlah tenaga kerja yang bekerja di bidang konstruksi sebesar 8.131.200 tenaga kerja atau 6.72% dari total tenaga kerja di Indonesia (BPJS Ketenagakerjaan, 2016). Dengan angka kecelakaan kerja yang dilaporkan sebanyak 39.373 kasus dengan *fatality rate* 6.61. Di Malaysia pada tahun 2017 jumlah tenaga kerja ada sebanyak 14.722.000 tenaga kerja. Dengan jumlah tenaga kerja yang bekerja di bidang konstruksi sebesar 1.330.000 tenaga kerja atau 9.1% dari total tenaga kerja di Malaysia. Memiliki angka kecelakaan kerja yang dilaporkan sebanyak 7.870 dengan *fatality rate* 1.53 pada bidang konstruksi (Hamid, et al., 2019). Di Singapura pada tahun 2017 jumlah tenaga kerja ada sebanyak 3.657.000 tenaga kerja. Dengan jumlah tenaga kerja yang bekerja di bidang konstruksi sebesar 100.600 tenaga kerja atau 2.75% dari total tenaga kerja di Singapura. Memiliki angka kecelakaan kerja yang dilaporkan sebanyak 420 dengan *fatality rate* 2.60 pada bidang konstruksi (Ministry of Manpower, 2018).

Melihat dari perbandingan angka kecelakaan kerja dari berbagai negara Malaysia maupun Singapura, disini bisa dilihat bahwa presentase angka kecelakaan kerja di Indonesia sudah menunjukkan nilai yang lebih rendah yaitu Indonesia (0.48%), Malaysia (0.59%), dan Singapura (0.42%). Namun apabila kita melihat angka *fatality rate* maka Indonesia memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan Singapura. *Fatality rate* adalah angka yang menunjukkan besarnya fatalitas akibat kecelakaan kerja yang terjadi. Fatalitas yang dimaksudkan adalah tingkat kematian dan cacat tetap akibat dari kecelakaan kerja yang terjadi. Penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja adalah masih rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan K3 di kalangan industri dan masyarakat. Salah satu cara untuk dapat membuat para perkerja konstruksi dapat mematuhi standard dan peraturan K3 yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga kinerja mereka dapat terjaga ataupun meningkat adalah dengan kepemimpinan. Dengan adanya seorang pemimpin, diharapkan pemimpin tersebut dapat menjadi contoh dalam pentingnya pro kepada para pekerja agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien tanpa melupakan akan pentingnya manajemen K3.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan adalah sebagai faktor moderasi untuk penerapan K3 dan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sombolinggi, Abdurahman, & Hamzah (2016) dengan judul studi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pekerja pada proyek pelebaran rantepao-palopo oleh PT.Waskita Karya, memberi kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif antara K3 dan kinerja pekerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pradana, Sunuharyo, & Hamid (2013) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan, memberi kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian mengenai pengaruh penerapan manajemen K3 terhadap kinerja karyawan, pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan pada penelitian terdahulu, tetapi menyusun model untuk pengaruh penerapan manajemen K3 terhadap kinerja karyawan dengan peran moderasi

gaya kepemimpinan transaksional belum pernah dilakukan sebelumnya. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan dokumentasi menggunakan kuesioner pada pekerja konstruksi. Analisis data menggunakan bantuan program SPSS dengan metode MRA (*moderated regression analysis*) untuk menguji gaya kepemimpinan transaksional sebagai variabel moderasi.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen K3

Pengertian Sistem Manajemen K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) secara umum merujuk pada dua sumber, yaitu Permenaker No 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan pada Standar OHSAS 18001:2007 *Occupational Health and Safety Management Systems*. Pengertian Sistem Manajemen K3 menurut Permenaker No 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah bagian dari sistem secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung-jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengajian dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (JDIH Kemnaker, 1997).

Dalam penelitian ini digunakan enam indikator yang dapat menjelaskan variabel manajemen K3 yang digabungkan dari beberapa penelitian terdahulu. Tabel 1, menunjukkan indikator manajemen K3 yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Indikator Manajemen K3

No	Variabel Laten	Indikator-indikator	Sumber
1	Manajemen K3	Komitmen <i>top management</i> terhadap K3	Elphiana, Diah, & Zen (2017)
2	Manajemen K3	Peraturan dan prosedur K3	Romuty, Chandra, & Nugraha (2017)
3	Manajemen K3	Pelatihan K3	Romuty, Chandra, & Nugraha (2017)
4	Manajemen K3	Kompetensi pekerja bidang K3	Romuty, Chandra, & Nugraha (2017)
5	Manajemen K3	Alat pelindung diri (APD)	Sombolinggi, Abdurahman, & Hamzah (2016)
6	Manajemen K3	Pengawasan dalam penerapan K3	Romuty, Chandra, & Nugraha (2017)

2.2 Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Robbins yang diterjemahkan oleh Pasolong (2010) kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggungjawab, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005). Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan (Anoraga,2014).

Dalam penelitian ini digunakan lima indikator yang dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan yang digabungkan dari beberapa penelitian terdahulu. Tabel 2, menunjukkan indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini

Tabel 2. Indikator Kinerja Karyawan

No	Variabel Laten	Indikator-indikator	Sumber
1	Kinerja karyawan	Ketepatan Waktu	Sombolinggi, Abdurahman, & Hamzah (2016)
2	Kinerja karyawan	Target Pekerjaan	Elphiana, Diah, & Zen (2017)
3	Kinerja karyawan	Kualitas Pekerjaan	Sombolinggi, Abdurahman, & Hamzah (2016)
4	Kinerja karyawan	Kemampuan Komunikasi	Mangkunegara (2015)
5	Kinerja karyawan	Tidak Ada Kecelakaan Kerja di Lingkungan Kerja	Elphiana, Diah, & Zen (2017)

2.3 Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin mendorong kepatuhan pengikutnya melalui 2 faktor, yaitu imbalan dan hukuman. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional bekerja dengan cara memperhatikan kerja karyawan untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan. Jenis kepemimpinan ini sangat efektif dalam situasi krisis dan darurat.

Dalam penelitian ini digunakan tiga indikator yang dapat menjelaskan variabel gaya kepemimpinan transaksional yang digabungkan dari beberapa penelitian terdahulu. Tabel 3, menunjukkan indikator gaya kepemimpinan transaksional yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3. Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional

No	Variabel Laten	Indikator-indikator	Sumber
1	Gaya kepemimpinan transaksional	Imbalan kontingen	Fariq, Prahyan, & Akhmadi (2017) ; Pradana, Sunuharyo, & Hamid (2013)
2	Gaya kepemimpinan transaksional	Manajemen eksepsi aktif	Fariq, Prahyan, & Akhmadi (2017) ; Pradana, Sunuharyo, & Hamid (2013)
3	Gaya kepemimpinan transaksional	Manajemen eksepsi pasif	Fariq, Prahyan, & Akhmadi (2017) ; Pradana, Sunuharyo, & Hamid (2013)

3. METODE PENELITIAN

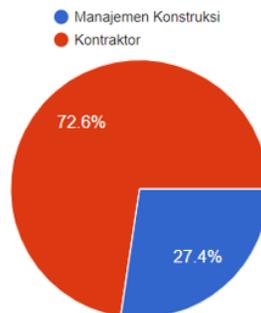
Data dianalisa dengan metode *moderated regression analysis* (MRA) dengan bantuan program SPSS. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel moderasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel manajemen K3, Variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan, dan variabel moderasi dalam penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan transaksional. Analisis data dengan bantuan program SPSS dilakukan dengan beberapa tahapan, pertama melakukan validasi indikator dari setiap variabel yang digunakan, kedua melakukan analisa data uji asumsi klasik, ketiga melakukan regresi pengaruh variabel manajemen K3 terhadap variabel kinerja karyawan,

dan keempat melakukan regresi pengaruh variabel manajemen K3 terhadap variabel kinerja karyawan dengan peran moderasi gaya kepemimpinan transaksional dengan metode MRA.

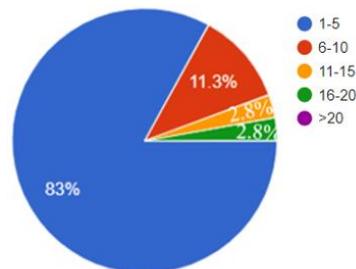
4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian yang dilakukan untuk menganalisa pengaruh manajemen K3 terhadap kinerja karyawan dengan moderasi gaya kepemimpinan transaksional disektor konstruksi pada perusahaan kontraktor dan manajemen konstruksi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang menilai pengalaman pribadi dari masing-masing responden. Responden penelitian yaitu karyawan perusahaan kontraktor dan manajemen konstruksi. Pengumpulan data dilakukan dari bulan Agustus – September 2020 dengan jumlah total responden sebanyak 106 orang. Data yang didapatkan melalui pengisian kuesioner oleh responden keseluruhan berasal dari kontraktor dan manajemen konstruksi yang memiliki proyek dengan kualifikasi golongan *medium rise building* dan *high rise building*. Gambar 1, menunjukkan responden berjumlah 77 orang bekerja di perusahaan kontraktor dan 29 orang bekerja di perusahaan manajemen konstruksi. diantara total keseluruhan 106 responden, mayoritas responden dengan pengalaman 1-5 tahun berjumlah 83%, sehingga mayoritas responden belum lama bekerja di perusahaan tersebut dapat dilihat pada Gambar 2.



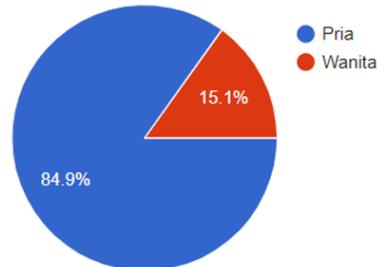
Gambar 1. Presentase Bidang Perusahaan Responden Bekerja



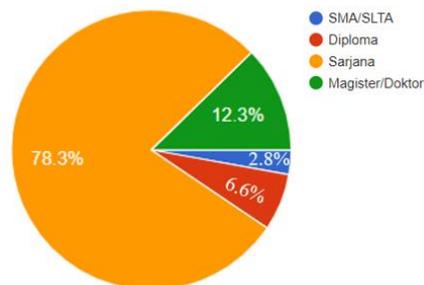
Gambar 1. Persentase Tahun Pengalaman Total Bekerja Dibidang Konstruksi

Kuesioner pada penelitian ini disebarikan secara online. Berdasarkan hasil analisa deskriptif didapatkan bahwa, responden yang bekerja di perusahaan konstruksi berjumlah 106 orang, dengan pembagian pria 90 orang dan wanita 16 orang pada Gambar 3. Responden yang bekerja di perusahaan konstruksi didominasi oleh lulusan sarjana sebanyak 83 orang (78,3%) pada

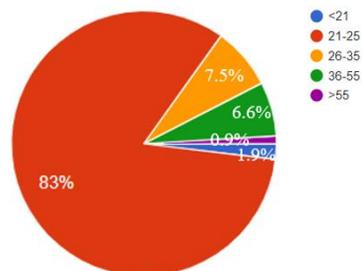
Gambar 4. Responden juga didominasi usia produktif 21-25 tahun sebanyak 88 orang (83%) pada Gambar 5. Dengan status responden mayoritas yaitu belum menikah sebanyak 94 orang (88,7%) pada Gambar 6. Tanpa adanya keluarga yang ditanggung sebanyak 82 orang (77,4%) pada Gambar 7.



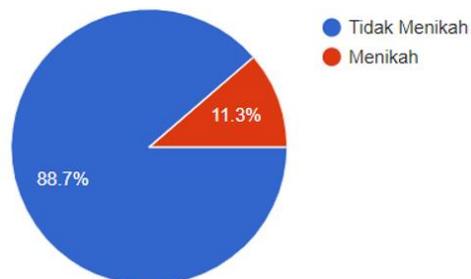
Gambar 3. Persentase Responden Wanita dan Pria



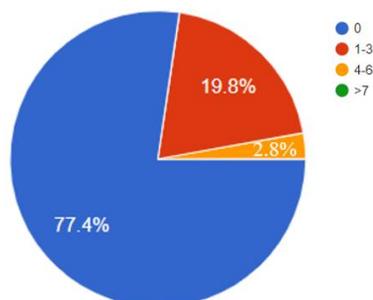
Gambar 4. Persentase Pendidikan Responden



Gambar 5. Persentase Umur Responden



Gambar 6. Persentase Status Responden



Gambar 7. Persentase Jumlah Keluarga yang ditanggung Responden

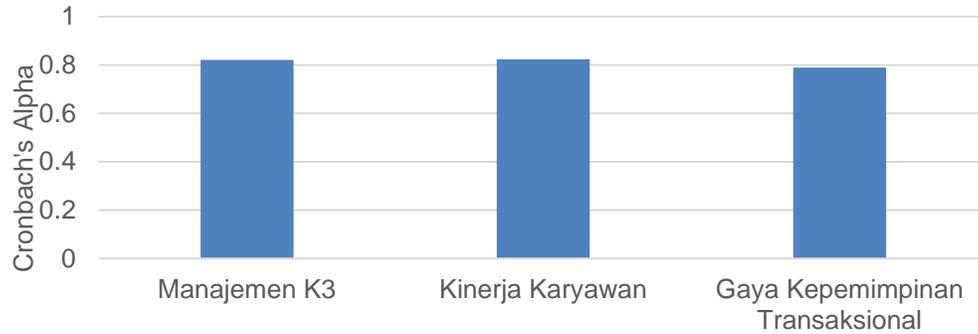
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum data dikelola, diperlukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui valid dan reliabel tidaknya data tersebut. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson yaitu dengan mencari tingkat kekuatan hubungan setiap variabel. Sedangkan Uji realibilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari jawaban responden terhadap pertanyaan pada kuisisioner. Pengujian dilakukan dengan mencari nilai alpha melalui formula Cronbach. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4 dan Gambar 8.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
SFT1	0.775	0.195	VALID
SFT2	0.778	0.195	VALID
SFT3	0.769	0.195	VALID
SFT4	0.774	0.195	VALID
SFT5	0.705	0.195	VALID
SFT6	0.563	0.195	VALID
KNR1	0.804	0.195	VALID
KNR2	0.874	0.195	VALID
KNR3	0.806	0.195	VALID
KNR4	0.747	0.195	VALID
KNR5	0	0.195	TIDAK VALID
LDS1	0.827	0.195	VALID
LDS2	0.852	0.195	VALID
LDS3	0.530	0.195	VALID

Uji validitas yang telah dilakukan pada Tabel 4, menunjukkan bahwa indikator KNR5 tidak valid, oleh karena itu indikator tersebut perlu dikeluarkan dari data yang digunakan, agar indikator yang tidak valid ini tidak menyebabkan eror atau kesalahan dalam pengolahan data.



Gambar 8. Hasil Cronbach's Alpha

4.3 Pengaruh Manajemen K3 terhadap Kinerja Karyawan (Regresi 1)

4.3.1 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menghasilkan nilai *adjusted R²* adalah 0.108. Hal ini berarti 10.8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel manajemen K3. Sedangkan sisanya (100% - 10.8% = 89.2%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model. Pengujian yang dilakukan menghasilkan nilai F hitung sebesar 10.089, lebih besar dari F-tabel 3.93. Dengan nilai signifikansi 0.002 lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel manajemen K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menghasilkan nilai t-statistik 3.208, lebih besar dari t-tabel 1.65936. Dengan nilai signifikansi 0.002 lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen K3 mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara positif.

4.3.2 Uji Normalitas

Hipotesis yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_1 : Data residual tidak berdistribusi normal

Derajat signifikansi (α) = 5%

Pengujian yang dilakukan menghasilkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov *test* sebesar 0.053 > 0.05. Hal ini mengindikasikan keputusan menerima H_0 menolak H_1 . Hal ini berarti data terdistribusi normal, apabila data tidak terdistribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid.

4.3.3 Uji Autokorelasi

Hipotesis yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah:

H_0 : Tidak ada autokorelasi

H_1 : Terdapat autokorelasi

Derajat signifikansi (α) = 5%

Tabel 5. Tabel Durbin-Watson

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_L$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No decision</i>	$d_L \leq d \leq d_U$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4-d_L < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	<i>No decision</i>	$4-d_U < d < 4-d_L$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$d_U < d < 4-d_U$

Hasil pengujian Durbin-Watson menunjukkan nilai sebesar 1.711. Untuk nilai d_L dan d_U , diambil melalui Tabel Durbin-Watson. Dalam penelitian ini terdapat 106 sampel sehingga $n = 106$ dengan 1 variabel independen, sehingga $k = 1$. Oleh karena itu diperoleh nilai $d_L = 1.6644$, dan $d_U = 1.7024$. Sesuai dengan Tabel 5, hasil pengujian ditemukan bahwa $d_U < d < 4 - d_U$, di mana $1.7024 < 1.711 < 2.2976$, maka keputusan dari pengujian ini adalah tidak menolak H_0 , yang berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

4.3.4 Uji Multikolinearitas

Hipotesis yang digunakan dalam uji multikolinieritas adalah:

H_0 : Tidak terdapat multikolinieritas

H_1 : Terdapat multikolinieritas

Pada penelitian ini terdapat satu variabel independen yaitu manajemen K3, hal ini mengindikasikan keputusan menerima H_0 menolak H_1 . Sehingga dapat diartikan bahwa data tidak memiliki multikolinearitas yang serius, sehingga hasil dari pengujian ini menemukan bahwa data tidak memiliki multikolinearitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2015).

4.3.5 Uji Heteroskedastisitas

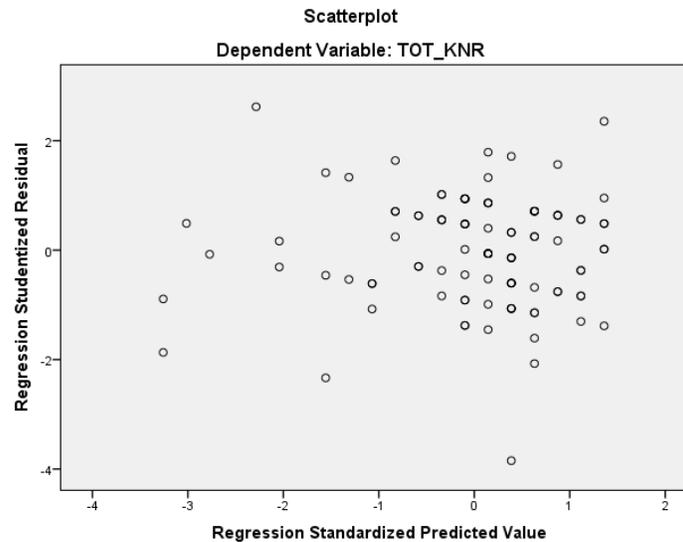
Hipotesis yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas adalah

H_0 : Tidak ada heteroskedastisitas

H_1 : Ada heteroskedastisitas

Derajat signifikansi (α) = 5%

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dari grafik *scatterplots* pada Gambar 9, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan keputusan menerima H_0 menolak H_1 . Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen manajemen K3.



Gambar 9. Grafik Scatterplot Regresi 1

4.4 Pengaruh Manajemen K3 terhadap Kinerja Karyawan dengan peran Moderasi Gaya Kepemimpinan Transaksional (Regresi 2)

4.4.1 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menghasilkan nilai *adjusted R*² adalah 0.137. Hal ini berarti 13.7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel manajemen K3, gaya kepemimpinan transaksional dan moderat (variabel moderat adalah hasil perkalian antara variabel manajemen K3 dan gaya kepemimpinan transaksional). Sedangkan sisanya (100% - 13.7% = 86.3%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model. Pengujian yang dilakukan menghasilkan nilai F hitung sebesar 6.579, lebih besar dari F-tabel 3.08. Dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel manajemen K3, variabel gaya kepemimpinan transaksional dan variabel moderat (variabel moderat adalah hasil perkalian antara variabel manajemen K3 dan gaya kepemimpinan transaksional) secara bersama-sama berpegaruh terhadap kinerja karyawan.. Menghasilkan nilai t-statistik 3.199 dengan tingkat signifikansi 0.002, variabel gaya kepemimpinan transaksional memberikan t-statistik 2.930 dengan tingkat signifikansi 0.004. Dengan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1.65936 dan signifikansi lebih kecil dari 0.05, variabel manajemen K3 dan variabel gaya kepemimpinan transaksional secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel moderat (variabel moderat adalah hasil perkalian antara variabel manajemen K3 dan gaya kepemimpinan transaksional) yang memiliki nilai signifikansi 0.007 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional merupakan variabel moderasi.

4.4.2 Uji Normalitas

Hipotesis yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_1 : Data residual tidak berdistribusi normal

Derajat signifikansi (α) = 5%

Pengujian yang dilakukan menghasilkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov *test* sebesar 0.20 > 0.05. Hal ini mengindikasikan keputusan menerima H_0 menolak H_1 . Hal ini berarti data terdistribusi normal, apabila data tidak terdistribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid.

4.4.3 Uji Autokorelasi

Hipotesis yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah:

H_0 : Tidak ada autokorelasi

H_1 : Terdapat autokorelasi

Derajat signifikansi (α) = 5%

Tabel 6. Tabel Durbin-Watson

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_L$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No decision</i>	$d_L \leq d \leq d_U$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4-d_L < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	<i>No decision</i>	$4-d_U < d < 4-d_L$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$d_U < d < 4-d_U$

Hasil pengujian Durbin-Watson menunjukkan nilai sebesar 1.711. Untuk nilai d_L dan d_U , diambil melalui Tabel Durbin-Watson. Dalam penelitian ini terdapat 106 sampel sehingga $n = 106$ dengan 1 variabel independen, sehingga $k = 1$. Oleh karena itu diperoleh nilai $d_L = 1.6644$, dan $d_U = 1.7024$. Sesuai dengan Tabel 5, hasil pengujian ditemukan bahwa $d_U < d < 4 - d_U$, di mana $1.7024 < 1.711 < 2.2976$, maka keputusan dari pengujian ini adalah tidak menolak H_0 , yang berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

4.4.4 Uji Multikolinieritas

Hipotesis yang digunakan dalam uji multikolinieritas adalah:

H_0 : Tidak terdapat multikolinieritas

H_1 : Terdapat multikolinieritas

Pada penelitian ini terdapat satu variabel independen yaitu manajemen K3, hal ini mengindikasikan keputusan menerima H_0 menolak H_1 . Sehingga dapat diartikan bahwa data tidak memiliki multikolinieritas yang serius, sehingga hasil dari pengujian ini menemukan bahwa data tidak memiliki multikolinieritas. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2015).

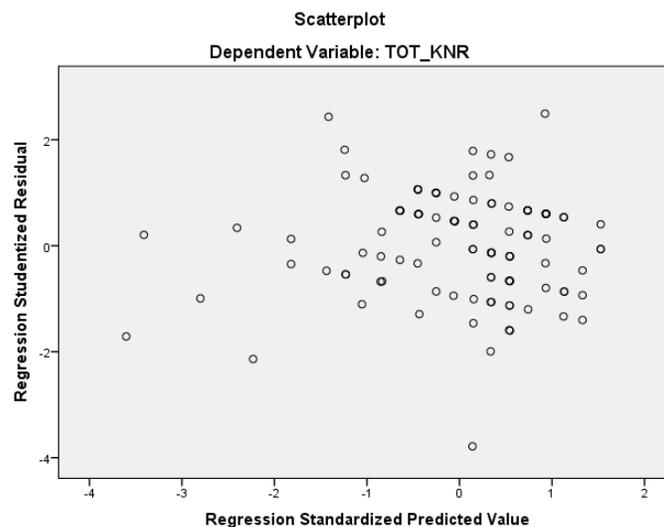
4.4.5 Uji Heteroskedastisitas

Hipotesis yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas adalah

H_0 : Tidak ada heteroskedastisitas

H_1 : Ada heteroskedastisitas
 Derajat signifikansi (α) = 5%

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dari grafik *scatterplots* pada Gambar 10, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen manajemen K3 dan gaya kepemimpinan transaksional.



Gambar 10. Grafik Scatterplot Regresi 2

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian memberikan penjelasan bahwa penilaian responden terhadap manajemen K3 dalam kategori tinggi, gaya kepemimpinan transaksional dalam kategori tinggi dan kinerja karyawan dalam kategori baik. Jadi, secara keseluruhan responden memberikan tanggapan yang baik atas manajemen K3, gaya kepemimpinan transaksional serta kinerja karyawan karena responnya yang positif secara umum pada tiap-tiap variabel penelitian. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah manajemen K3 berpengaruh signifikan positif secara langsung terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan transaksional merupakan variabel moderasi

Nilai *adjusted R²* pada regresi 1 adalah 0.108 dan nilai *adjusted R²* pada regresi 2 adalah 0.137. Melihat peningkatan nilai *adjusted R²* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya variabel gaya kepemimpinan transaksional sebagai variabel moderasi, akan dapat memperkuat hubungan manajemen K3 terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hasil dari kinerja karyawan pada suatu proyek konstruksi di Surabaya, terpengaruh akan manajemen K3 yang ada pada proyek tersebut. Apabila setiap proyek yang dikerjakan oleh perusahaan kontraktor maupun

manajemen konstruksi dapat menjaga dengan baik penerapan manajemen K3, dan dibantu dengan adanya sosok pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan transaksional dengan baik dan tegas sehingga para pekerja dapat melaksanakan prosedur K3 dengan baik, maka kinerja karyawan pun akan dapat menjadi lebih baik.

6. DAFTAR REFERENSI

- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Rineke Cipta, Jakarta.
- BPJS Ketenagakerjaan. (den 12 Januari 2016). “Konstruksi Sumbang 32 Persen dari Seluruh Kecelakaan di Indonesia”. *Hämtat Från BPJS Ketenagakerjaan*: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/5797/%20Konstruksi-Sumbang-32Persen-dari-Seluruh-Kecelakaan-di-Indonesia.html>
- Elphiana, E., Diah, Y. M., & Zen, M. K. (2017). “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 103-118.
- Fariq, M., Prahyanan, W., & Akhmadi. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Permata Finance Indonesia Cabang Serang)”. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, Vol 1*, 51-64. Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Ghozali, P. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang.
- Hamid, A. A., Noor Azmi, M. A., Aminudin, E., Jaya, R. P., Zakaria, R., Zawawi, A. M., Saar, C. C. (2019). “Causes of Fatal Construction Accidents in Malaysia”. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science*.
- JDIH Kemnaker. (den 2 Januari 1997). “Index of Data_Wirata”. *Hämtat Från JDIH Kemnaker*: https://jdih.kemnaker.go.id/data_wirata/1997-1-2.pdf
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ministry of Manpower. (Februari 2018). “National Workplace Safety and Health Strategy Report”. *Hämtat Från Ministry of Manpower*: <https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/safety-health/reports-stats/wsh-national-statistics/wsh-national-stats-2017.pdf>
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- Pradana, M. A., Sunuharyo, B. S., & Hamid, D. (2013). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 4, No 1*.
- Romuty, Y. V., Chandra, H. P., & Nugraha, P. (2017). “Model Pengaruh Safety Management dan Safety Leadership terhadap Safety Performance pada Proyek Konstruksi di Surabaya”. *Jurnal Dimensi Utama Teknik Sipil Vol 4, No 1*.
- Sombolinggi, B., Abdurahman, M. A., & Hamzah, S. (2016). “Studi Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Proyek Pelebaran Rantepao-Palopo oleh PT.Waskita Karya”. *Jurnal Manajemen, Vol. 14, No. 3*.
- Tangkilisan, H. (2005). *Manajemen Publik*. Gramedia Widia, Jakarta.