

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENERAPAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA (DI PERUSAHAAN KONSTRUKSI PT SINAI INDONESIA)

Oleh: Erlina¹

Abstrak: Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia sebenarnya telah lama mendapat perhatian dan dukungan dari pemerintah sejak ditetapkannya Undang-Undang Keselamatan Kerja Nomor 1 Tahun 1970. Ancaman kecelakaan di tempat kerja di negara berkembang seperti Indonesia masih sangat tinggi, hal itu terjadi karena kurangnya pengetahuan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara utuh dapat meminimalkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Namun, pada kenyataannya masih banyak hambatan yang sering dihadapi, baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak pekerja, sehingga kecelakaan kerja kebanyakan terjadi dikarenakan faktor perilaku tidak aman (*unsafe act*) oleh pekerja itu sendiri.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengaruh budaya organisasi terhadap penerapan budaya keselamatan kerja di PT Sinai Indonesia.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif, dengan menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang di ambil menggunakan teknik sampling, dan diolah menggunakan frequency distribution dalam program SPSS 16.

Hasil dari penelitian di peroleh Kepemimpinan (X1) secara parsial didapat t hitung (1,265) < t (2,052) sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap penerapan Budaya Keselamatan Kerja (Y) di PT Sinai Indonesia, sedangkan pada variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial di dapat t hitung (3,085) > t (2,052) maka kesimpulannya faktor Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap penerapan budaya keselamatan kerja (Y) di PT Sinai Indonesia.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Budaya Keselamatan Kerja (K3)

1. PENDAHULUAN

Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia sebenarnya telah lama mendapat perhatian dan dukungan dari pemerintah sejak ditetapkannya Undang-Undang Keselamatan Kerja Nomor 1 Tahun 1970. Bahkan sejak tahun 1993, keselamatan kerja telah ditingkatkan untuk mencapai kecelakaan nihil (*zero accident*) pada setiap proses produksi. Sejak dikeluarkannya peraturan pemerintah mengenai keselamatan kerja, perusahaan kontraktor wajib mengimplementasikan Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) pada setiap proyek konstruksi yang dikerjakannya.

Dalam menghadapi persaingan pasar bebas, perlu dilakukan langkahlangkah antisipatif yang harus dipersiapkan oleh perusahaan-perusahaan jasa konstruksi, baik swasta maupun BUMN yang ada di Indonesia dengan melakukan berbagai macam perbaikan guna meningkatkan kualitas kinerja manajemen sehingga dapat menghasilkan suatu sistem bisnis perusahaan jasa konstruksi yang ideal. Judul Penelitian ini mempunyai tema "**Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan Budaya Keselamatan Kerja di Perusahaan Konstruksi PT Sinai Indonesia**". Semoga penelitian ini bermanfaat, baik bagi penulis sendiri maupun masyarakat pada umumnya.

¹⁾ adalah staf pengajar Program Studi Teknik Sipil Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

2.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Rauch & Behling (1984) adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi kearah pencapaian tujuan (Yukl, 1994).

2.3. Budaya Organisasi

Schein (1992) dalam Yukl (1998) mendefinisikan budaya organisasi sebagai asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para anggota dari sebuah kelompok atau organisasi.

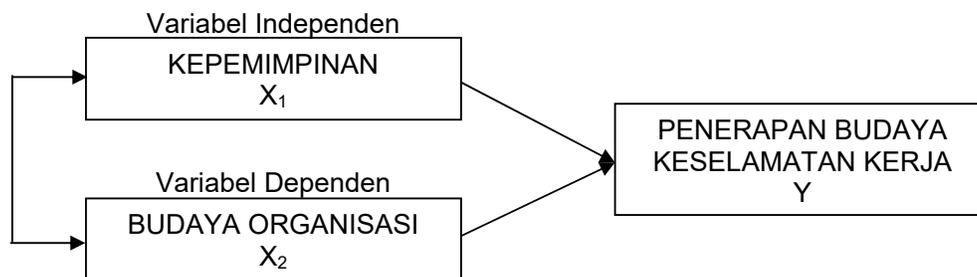
2.4. Budaya Keselamatan Kerja

Konsep budaya keselamatan kerja atau iklim keselamatan kerja dianggap sebagai salah satu prinsip manajemen yang utama. Hal ini dikarenakan, budaya keselamatan kerja atau iklim keselamatan kerja merupakan nilai-nilai dasar dalam hal keselamatan, sikap dalam kegiatan operasional, peningkatan mutu, proses belajar berkelanjutan dan proses perbaikan dalam pola pikir terhadap K3 yang didasarkan tanpa paksaan (Manik, 2004).

3. LANDASAN TEORI

3.1. Paradigma penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah dan telaah pustaka yang telah diuraikan dimuka mengenai variable kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap penerapan budaya keselamatan kerja, maka kerangka pemikiran teoritis yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



3.2. Alat Uji Instrumen

3.2.1. Uji Validitas Instrumen

Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah rumus korelasi product moment dari pearson (Sugiyano, 2005), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

3.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_t^2}{S_t} \right\}$$

- 3.2.3. Alat Uji Normalitas Data
- Jika nilai $P > 0,05$, maka data berdistribusi normal.
 - Jika nilai $P < 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.
- 3.2.4. Analisis Statistik Deskriptif
- 3.2.5. Analisis Regresi Linier Berganda
- $$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

3.3. Pengujian Hipotesis

3.3.1. Uji parsial (uji t)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

3.3.2. Uji Serentak (Uji F)

$$F \text{ hitung} = \frac{R^3 / K}{(1 - R^2)(n - K - 1)}$$

3.3.3. Koefisien Determinasi (R^2)

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT}$$

3.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2004). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap penerapan budaya keselamatan kerja (Y) di PT Sinai Indonesia.
- Budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap penerapan budaya keselamatan kerja (Y) di PT Sinai Indonesia.
- Kepemimpinan (X_1), dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap penerapan budaya keselamatan kerja (Y) di PT Sinai Indonesia.

4. METODE PENELITIAN

4.1 Profil

Objek penelitian yang digunakan adalah PT Sinai Indonesia Jln. HOS Cokroaminoto No. 207 Yogyakarta Telp.(0274)7005110, Fax. (0274) 7005110.

4.2 Metode Penelitian

4.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk menggambarkan karakteristik individu atau kelompok (Syamsudin & Damiyanti: 2011).

4.2.2 Lokasi Penelitian

4.2.3 Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan untuk penelitian ini selama 1 (satu) bulan, 1 Mei 2017 – 31 Mei 2017.

4.2.4 Populasi Dan Sampel

- 4.2.5 Variabel Penelitian
 - a. Variabel independen (Bebas)
Variabel independen (Variabel bebas) yaitu :
 - 1. Kepemimpinan (X1)
 - 2. Budaya Organisasi (X2)
 - b. Variabel Dependen (Terikat)
- 4.2.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian
- 4.2.7 Jenis dan Sumber Data
 - 1. Data Primer
 - 2. Data Sekunder
- 4.2.8 Metode Pengumpulan Data
 - 1. Kuesioner (Angket)
 - 2. Studi Pustaka
- 4.2.9 Metode Analisis Data
 - 1. Analisis Kuantitatif
 - 2. Analisis Statistik Deskriptif

5. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan sesuai dengan izin yang diberikan oleh pihak perusahaan PT. Sinai Indonesia. Peneliti mendapatkan izin pengumpulan data di dalam perusahaan dengan menyebarkan kuesioner

4.2. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, profil responden mencakup tiga hal. Ketiga hal tersebut adalah jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Setelah diolah menggunakan *frequency distribution* dalam program SPSS 16, maka didapatkan hasil komposisi profil responden sebagai berikut:

Tabel 1 Frekuensi Jenis Kelamin, Usia Dan Pendidikan Terakhir Responden

Jenis Kelamin	Frequency	Percentage
Laki – laki	28	93.33%
Perempuan	2	6.67%
Total	30	100%
Usia	Frequency	Percentage
18 - 20 Tahun	1	3.33%
21 - 25 Tahun	8	26.67%
26 - 30 Tahun	9	30.00%
>30 Tahun	12	40.00%
Total	30	100%
Pendidikan Terakhir	Frequency	Percentage
SD	1	3.33%
SMP	8	26.67%
SMU	11	36.67%
Sarjana	7	23.33%
Lainnya	3	10.00%
Total	30	100%

Sumber: data peneliti

4.3 Pengujian Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 30 dan besarnya df dapat dihitung $30-2=28$ dengan $df=28$ dan α 0,05, didapat $r = 0.361$. Jadi r hitung $> r$ ($28;0,05$) adalah $0.361 = \text{valid}$

4.3.2 Uji Realibilitas

Disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 dengan jumlah sampel (n) = 30 dan 3 variabel, sehingga *Cronbach Alpha* variabel Kepemimpinan X1 (0.873) > 0.60 , *Cronbach Alpha* variabel budaya organisasi X2 (0.824) > 0.60 , dan *Cronbach Alpha* Penerapan Budaya Keselamatan Kerja Y (0.883) > 0.60 jadi data diatas dapat disimpulkan sebagai variabel-variabel *reliabel* (handal).

4.3.3 Uji Normalitas Data

Berdasarkan data diatas terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.4 Alat Uji Hipotesis

4.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Bentuk dari regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan dengan model :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Berdasarkan hasil analisis pada diatas, maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,307 + 0,274X_1 + 0,658 X_2$$

$$a : 0,307 \quad b_1 : 0,274 \quad b_2 : 0,658$$

X1 : Kepemimpinan

X2 : Budaya Organisasi

Adapun hasil persamaan regresi dapat diartikan sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta

Dalam persamaan regresi di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,307. Artinya apabila variabel indenpenden Kepemimpinan (X1) dan Budaya organisasi (X2) tidak ada (nilainya adalah nol) maka penerapan budaya keselamatan kerja di PT Sinai Indonesia adalah sebesar 0,307.

b. Koefisien regresi dari variabel Kepemimpinan (X1)

Koefisien bernilai (0,274) artinya maka setiap kenaikan 1 satuan variabel kepemimpinan (X1) akan menaikkan nilai Penerapan Budaya Keselamatan Kerja (Y) sebesar (0,274) satuan. Dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap atau konstan (*ceteris paribus*).

c. Koefisien regresi dari variabel Budaya Organisasi (X2)

Koefisien bernilai (0,658) artinya maka setiap kenaikan 1 satuan variabel budaya organisasi (X2) akan menaikkan nilai Penerapan Budaya Keselamatan Kerja (Y) sebesar (0,658) satuan. Dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap atau konstan (*ceteris paribus*).

4.5 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pertanyaan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya, (Djarwanto dan Subagio Pangestu,2005)

4.5.1 Uji t hitung (Pengujian Secara Parsial)

a. Kepemimpinan (X1)

Uji tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Penerapan budaya keselamatan kerja (Y) di PT Sinai Indonesia.

b. Budaya Organisasi

Uji tersebut menunjukkan Penerapan Budaya Keselamatan kerja di PT Sinai Indonesia dipengaruhi oleh Budaya organisasi.

4.5.2 Uji F hitung (pengujian secara simultan)

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung $\geq F (3:27:0,05)$ yaitu $23,021 \geq 3,34$ Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Penerapan Budaya Keselamatan Kerja (Y) di PT Sinai Indonesia.

4.5.3 Koefisien determinasi (R^2)

Berdasarkan data di atas diketahui berdasarkan R Square (terdapat 2 variabel bebas) sebesar **0,630**, hal ini berarti **63%** variabel dependen Penerapan Budaya Keselamatan Kerja (Y) di PT Sinai Indonesia dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Sedangkan sisanya (**100%-63%=37%**) variabel independen yaitu Kepemimpinan(X1) dan Budaya Organisasi (X2) di jelaskan oleh variabel dependen yaitu Penerapan Budaya Keselamatan Kerja (Y).

4.6 Pembahasan

Dengan demikian berkaitan dengan hasil penelitian ini, maka pengaruh Kepemimpinan (X1), dan Budaya Organisasi (X2) di PT Sinai Indonesia harus lebih diperhatikan untuk dapat menerapkan budaya keselamatan kerja. Dengan hasil penelitian secara keseluruhannya terbukti bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan unsur penting dalam mewujudkan budaya keselamatan kerja di PT Sinai Indonesia yang akan menentukan tingkat keberhasilan perusahaan dalam menciptakan program nihil kecelakaan kerja.

5. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian variabel Kepemimpinan (X1) secara parsial didapat t hitung $(1,265) < t (2,052)$ maka kesimpulannya H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dari uji tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Penerapan budaya keselamatan kerja (Y) di PT Sinai Indonesia.
2. Berdasarkan hasil pengujian variabel Budaya Organisasi (X₂) secara parsial di dapat t hitung $(3,085) > t (2,052)$ maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari uji tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh terhadap penerapan budaya keselamatan kerja (Y).
3. Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung $\geq F (3:27:0,05)$ yaitu $23,021 \geq 3,34$ Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat di artikan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Penerapan Budaya Keselamatan Kerja (Y) di PT Sinai Indonesia.

6. SARAN

1. Karena ternyata dari hasil penelitian Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Penerapan Budaya Keselamatan kerja di PT Sinai Indonesia, maka perusahaan PT Sinai Indonesia harus lebih memperhatikan lagi faktor tersebut. Kepemimpinan perusahaan harus mengutamakan konsep keselamatan kerja untuk dapat mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan kondusif sehingga terhindar dari masalah kecelakaan kerja.
2. Kepemimpinan di PT Sinai Indonesia telah berjalan baik dan ini dapat dilihat dari konsistensi kepemimpinan dalam menggerakkan para pekerja untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, tetapi alangkah baiknya lagi

- kepemimpinan PT Sinai Indonesia harus lebih memperhatikan keselamatan kerja para pekerjanya untuk mencapai kesuksesan dan kesejahteraan yang dapat dirasakan seluruh unsur yang ada di PT Sinai Indonesia, tentunya perusahaan menyadari bahwa pekerjanya adalah aset yang wajib dijaga.
3. Budaya organisasi ternyata mempunyai tingkat pengaruh yang besar, maka perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan sistem organisasi di PT Sinai Indonesia sehingga terjalin hubungan kerja sama yang terstruktur dan harmonis dalam rumah tangga PT Sinai Indonesia dan pastinya akan diikuti oleh peningkatan prestasi perusahaan.
 4. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan budaya keselamatan kerja di perusahaan konstruksi, misalnya faktor usia pekerja, pendidikan, sarana prasarana, kinerja karyawan, lingkungan kerja dan faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Muhammad Usaid. (2011). *Pengaruh iklim organisasi dan iklim beretika terhadap penyimpangan perilaku sumber daya manusia*.
- Baizuri, Reza. (2009). *Hubungan antara persepsi bawahan terhadap perilaku Kepemimpinan atasan dengan sikap terhadap perubahan budaya organisasi: (studi kasus: PT. XYZ)*.
- Bass, Bernard M., Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Chandra, Aditya. (2005). *Pengaruh budaya keselamatan kerja pada perilaku pekerja terhadap keselamatan kerja*. S2-Tesis. Universitas Kristen Petra. Surabaya. 1 April 2012. <http://dewey.petra.ac.id>.
- Endroyo, Bambang (2013). *Model Pembelajaran Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berbasis Industri Pada Pendidikan Tinggi Vokasi Bidang Teknik Sipil*. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta
- Martinez-Corcoles, Mario., Gracia, Francisco., M.Piero, Jose. (2011). *Leadership and employees' perceived safety behaviours in a nuclear power plant: A structural equation model*. *Safety Science Vol. 49, hal. 1118-1129*. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia, Depok.