

# **PENGARUH PENERAPAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA KARYAWAN FUEL TERMINAL PERTAMINA MALANG DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PARA KARYAWAN VENDOR**

Oleh:

**Mahendra Wahyu Saputra**

Universitas Brawijaya

**Agung Nugroho Adi, SE., MM., MM.HRM**

Universitas Brawijaya

## *Abstract*

*The purpose of this study is to measure the relationship between transformational leadership and employee health and safety to the employee performance in vendor employees at Fuel Terminal Pertamina Malang. The study research type is explanatory research which explains the relationship between variables through hypothesis testing. The respondent study sample was 50 respondents who were working as vendor employees and they currently or have worked at Fuel Terminal Pertamina Malang within the predetermined time. The instrument tests were validity test and reliability test. The assumption classic tests were used in this study such as normality test (kolmogrov-smirnov), multicollinearity test, and heteroscedacity test. The study result showed the health and safety workplace influenced vendor employee's performance. Furthermore, this study depicted transformational leadership influenced vendor employee's performance.*

*Key words: health and safety works, transformational leadership, performance*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan penerapan strategi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan Fuel Terminal Pertamina Malang terhadap kinerja para karyawan vendor di Fuel Terminal Pertamina Malang. Jenis penelitian ini adalah explanatory research yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden. Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah semua karyawan vendor yang sedang atau pernah bekerja di Fuel Terminal Pertamina Malang dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Uji instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah: uji normalitas kolmogorov smirnov, uji multikolinearitas,

uji Heteroskedastisitas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja para karyawan vendor. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan vendor.

Kata kunci: kesehatan dan keselamatan kerja, kepemimpinan transformasional, kinerja

## 1. PENDAHULUAN

Fuel Terminal Pertamina Malang yang merupakan unit usaha dari MOR V memiliki kegiatan operasional utama yaitu pendistribusian BBM dan mengharuskan para karyawan untuk berkontak langsung dengan lingkungan ataupun alat-alat yang memerlukan tingkat kehati-hatian yang sangat tinggi. Karyawan vendor di Fuel Terminal Pertamina Malang berperan sebagai pihak pendukung kelancaran kegiatan operasional yang dilakukan oleh Fuel Terminal Pertamina Malang. Tugas atau pekerjaan yang diterima oleh para karyawan vendor untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional Fuel Terminal Pertamina Malang antara lain adalah pemeliharaan komponen operasional seperti pipa penyalur dan tangki penimbun dan pembangunan

sarana-sarana baru demi menunjang kegiatan operasional Fuel Terminal Pertamina Malang (Supervisor General Affair and Sales Service Fuel Terminal Pertamina Malang, 2019).

Tugas dari para karyawan vendor yang perlu menggunakan peralatan khusus dan tingkat kehati-hatian yang tinggi dalam menjalankan perkerajaan yang diberikan maka harus didukung pula dengan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dari pihak supervisor HSSE selaku penanggung jawab kesehatan dan keselamatan kerja karyawan di Fuel Terminal Pertamina Malang agar kinerja dari para karyawan vendor terjaga dan meningkat.

Anjani (2014) menjelaskan bahwa “Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi faktor yang

mempengaruhi untuk bekerja. Karena pada saat karyawan mendapatkan keamanan dan perlindungan saat bekerja maka kinerja karyawan juga dapat meningkat karena karyawan dapat bekerja melakukan pekerjaan dengan perasaan yang tenang”

Selain kesehatan dan keselamatan kerja, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan vendor yang bekerja di Fuel Terminal Pertamina Malang. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh supervisor HSSE adalah gaya kepemimpinan transformasional. Supervisor HSSE memenuhi salah satu ciri dari kepemimpinan transformasional yaitu menampung aspirasi dari bawahan sebelum membuat keputusan.

Menurut Avolio (2011) salah satu ciri dari seorang pemimpin transformasional adalah *individualized consideration* yang artinya “Seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan

individual para bawahannya, dalam hal ini transformasional mau dan mampu mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan”.

Para karyawan vendor akan merasa lebih dihargai mengingat pekerjaan yang para karyawan vendor kerjakan adalah pekerjaan yang memiliki risiko kecelakaan yang tinggi dan diharapkan kinerja dari para karyawan vendor juga akan meningkat. Gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sesuai dengan pendapat Rivai (2014) yang mengatakan bahwa “...gaya kepemimpinan digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar kinerja meningkat dan sasaran organisasi tercapai”.

## **2. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

### **Landasan Teori**

#### **Kesehatan dan Keselamatan**

#### **Kerja**

Hanggraeni (2012) mengatakan “Keselamatan

kesehatan kerja jika diartikan secara filosofi adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya. Sedangkan secara keilmuan kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit kerja”

**Kepemimpinan Transformasional**

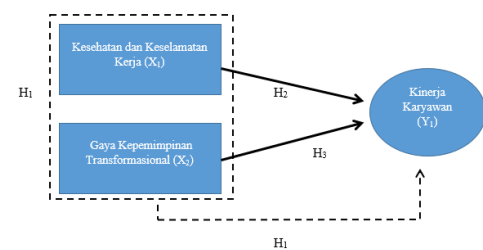
Menurut Rorimpandey (2013) “Kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma. Kepemimpinan transformasional lebih menyerukan pada nilai nilai moral dari para pengikut dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang masalah etis”

Sedangkan menurut Putra dan Subudi (2015) “Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi organisasi”

**Kinerja**

Pengertian kinerja pegawai menurut Kaswan (2012) “...adalah yang mempengaruhi seberapa besar atau banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi”. Sedangkan Dessler (2012) berpendapat “Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang ditetapkan”.

**Hipotesis**



Gambar 1. Konsep Hipotesis

H<sub>1</sub>: terdapat pengaruh secara simultan antara kesehatan dan

keselamatan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan vendor pada Fuel Terminal Pertamina Malang.

H<sub>2</sub>: terdapat pengaruh secara parsial antara kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan vendor pada Fuel Terminal Pertamina Malang.

H<sub>3</sub>: terdapat pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan kinerja karyawan vendor pada Fuel Terminal Pertamina Malang.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian *explanatory*. Jenis penelitian *explanatory* ini dipilih karena disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) kesehatan dan keselamatan kerja dan kepemimpinan transformasional

terhadap kinerja karyawan vendor.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan vendor. Dalam penelitian ini seluruh populasi ditarik sebagai sampel penelitian dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100. Menurut Arikunto (2012) “Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability* sampling.

#### Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator
<b>Kesehatan dan keselamatan kerja (X<sub>1</sub>)</b>	Alfianto (2015) 1. Kebersihan lingkungan kerja 2. Sistem pembuangan sampah

	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Sarana kesehatan tenaga kerja</li> <li>4. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja</li> </ol>
<b>Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>2</sub>)</b>	Iensufiie (2010) <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemimpin</li> <li>2. Pengikut</li> <li>3. Kerja Sama</li> <li>4. Keputusan</li> </ol>
<b>Kinerja (Y)</b>	Mangkunegara (2011) <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>

Sumber: Data Sekunder, 2020

## Uji Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *item*, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada *item* yang tidak memenuhi syarat, maka *item* tersebut tidak dapat diteliti lebih lanjut. Menurut Ghozali (2011) "...jika  $R_{hitung\ item}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$  maka dinyatakan *valid*"

### Uji Reliabilitas

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) dengan menggunakan fasilitas *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 20 untuk jenis pengukuran interval. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari batasan yang ditentukan yakni 0,7 atau nilai korelasi hasil perhitungan lebih besar daripada nilai dalam *table*.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* ( $e$ ) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data

menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS.

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel *independent* yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* lebih kecil dari nilai 0,1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *scatterplot* yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel *dependent* yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual yang telah di-*studentize*.

### **Persamaan Regresi Linier Berganda**

Menurut Ghazali (2016) analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* apakah variabel *independent* berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependent* apabila nilai variabel *Independent* mengalami kenaikan

atau penurunan. Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Kesehatan dan keselamatan kerja

$X_2$  = Gaya kepemimpinan transformasional

### Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2016) “Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*”. Sehingga uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar kontribusi variabel *independent* yaitu kesehatan dan keselamatana kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan. Nilai  $R^2$  adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti

kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependent* terbatas. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent*. Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah jika  $R^2$  mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah. Jika  $R^2$  mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* kuat.

### Uji Hipotesis

#### Uji F

Uji Hipotesis 1 (Uji F), uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent* (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel *dependent* atau tidak. Signifikan berarti



hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

### Uji t

Uji Hipotesis 2 dan 3 (Uji t), uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel *independent* (X1, X2,...Xn) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* (Y).

## 4. HASIL PENELITIAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kesehatan dan keselamatan kerja (X1)	V1	0,471	0,361	Valid
	V2	0,625	0,361	Valid
	V3	0,725	0,361	Valid
	V4	0,635	0,361	Valid
	V5	0,780	0,361	Valid
	V6	0,718	0,361	Valid
Kepemimpinan Transformasional (X2)	V7	0,665	0,361	Valid
	V8	0,914	0,361	Valid
	V9	0,747	0,361	Valid
	V10	0,907	0,361	Valid
	V11	0,916	0,361	Valid
	V12	0,932	0,361	Valid
Kinerja (Y)	V13	0,849	0,361	Valid
	V14	0,605	0,361	Valid
	V15	0,730	0,361	Valid
	V16	0,815	0,361	Valid
	V17	0,748	0,361	Valid
	V18	0,737	0,361	Valid
	V19	0,642	0,361	Valid
	V20	0,495	0,361	Valid
	V21	0,363	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah (SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa semua *item* pernyataan pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1), kepemimpinan transformasional (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua *item* pernyataan tersebut dikatakan *valid* dan dapat dilakukan analisis selanjutnya. (Ghozali, 2011)

#### Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesehatan dan keselamatan kerja (X1)	0,766	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,94	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,89	Reliabel

Sumber: Data Diolah (SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai dari seluruh variabel penelitian ini lebih besar dari 0,7 sehingga, *item* kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan bersifat reliabel. (Ghozali, 2011).

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.83387329
	Most Extreme Differences	
Most Extreme Differences	Absolute	0.099
	Positive	0.078
	Negative	-0.099
Kolmogorov-Smirnov Z		0.701
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.710

Sumber: Data Diolah (SPSS), 2020

Berdasarkan *output* Tabel 4 dengan metode *kolmogorov-smirnov*, diketahui bahwa nilai signifikansi *ASymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,710 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-smirnov*, dapat diasumsikan bahwa data berdistribusi normal. (Ghozali, 2011).

### Uji Multikolinearitas

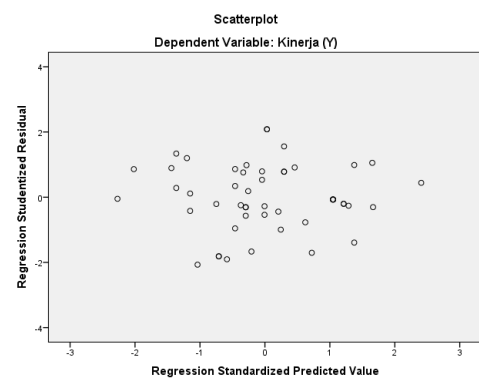
Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	K3 (X <sub>1</sub> )	0.778	1.285
	Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0.778	1.285

Sumber: Data Diolah (SPSS), 2020

Berdasarkan *output* Tabel 5 pada bagian “*Collinearity Statistics*” diketahui nilai *tolerance* untuk variabel K3 (X<sub>1</sub>) dan kepemimpinan transformasional (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0,778 lebih besar dari 0,10. Nilai VIF untuk variabel K3 (X<sub>1</sub>) dan kepemimpinan transformasional (X<sub>2</sub>) adalah 1,285 lebih kecil dari 10,00. Berdasarkan hasil dari Tabel 4.13 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi. (Ghozali, 2011).

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah (SPSS), 2020

Berdasarkan gambar 2 hasil *output* uji heteroskedastisitas menggunakan metode *scatterplot*

diketahui bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Gambar 2 telah memnuhi syarat antara lain: titik-titik data penyebar di sekitar angka 0, titik-titik tidak hanya berkumpul di atas atau bawah saja, dan penyebaran titik tidak membentuk pola. (Ghozali, 2011).

### Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.628	4.640		2.075	0.043		
K3 (X1)	0.498	0.218	0.295	2.280	0.027	0.778	1.285
Kepercayaan (X2)	0.382	0.116	0.425	3.283	0.002	0.778	1.285

Sumber: Data Diolah (SPSS), 2020

Model regresi yang digunakan adalah *standardized regression*, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval yang pengukurannya menggunakan skala Likert. Dalam *standardized regression*, ukuran variabel atau ukuran jawabannya telah disamakan. Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 6 adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,295 X_1 + 0,425 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,295, artinya apabila terjadi peningkatan  $X_1$  (kesehatan dan keselamatan kerja), maka dapat menaikkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0.425 artinya apabila terjadi peningkatan  $X_2$  (gaya kepemimpinan transformasional), maka dapat menaikkan kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.622	0.386	0.36	3.915

Sumber: Data Diolah (SPSS), 2020

Berdasarkan hasil data *Adjusted R Square* pada Tabel 7, dapat diketahui bahwa di dalam penelitian ini nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,36 atau 36%. Nilai *Adjusted R Square*

menunjukkan bahwa variabel K3 dan kepemimpinan transformasional, mampu menjelaskan variasi dari tinggi-rendahnya kinerja karyawan vendor sebesar 36 %. Sisa 64% ditentukan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (Ghozali, 2011).

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis 1 (Uji F)

Tabel 8. Uji F

	<i>Model</i>	F	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	14.794	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>		
	<i>Total</i>		

Sumber: Data Diolah (SPSS), 2020

Berdasarkan *output* Tabel 8, diketahui nilai *Sig.* adalah sebesar 0,000. Karena nilai *Sig.* 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel K3 (X<sub>1</sub>) dan kepemimpinan transformasional (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). (Ghozali, 2011).

### Uji Hipotesis 2 dan 3 (Uji t)

Tabel 9. Uji t

	<i>Model</i>	t	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	2.075	0.043
	K3 (X <sub>1</sub> )	2.28	0.027
	<u>Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)</u>	3.283	0.002

Sumber: Data Diolah (SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel 9 diketahui nilai *Sig* variabel K3 adalah sebesar 0,027. Karena nilai *Sig* 0,027 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> diterima, artinya terdapat pengaruh antara K3 (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y). (Ghozali, 2011).

Berdasarkan *output* Tabel 9 diketahui nilai *Sig* variabel kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0,002. Karena nilai *Sig* 0,002 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> diterima, artinya terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y). (Ghozali, 2011).

## 5. PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

### Pembahasan

#### Hipotesis 1

Hasil uji hipotesis satu dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Sig.*  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu dalam penelitian ini diterima. Semakin baik penerapan kesehatan dan keselamatan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional oleh supervisor HSSE terhadap para karyawan vendor maka dapat semakin meningkat kinerja dari para karyawan vendor.

Melalui hasil nilai uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,36 dengan persentase sebesar 36%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa di dalam penelitian ini, variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan variasi dari tinggi-rendahnya kinerja karyawan vendor sebesar 36%.

Sisa 64% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, contohnya seperti variabel budaya organisasi, kompensasi, atau motivasi kerja.

#### Hipotesis 2

Hasil uji hipotesis dua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawan vendor. Faktor kesehatan dan keselamatan kerja memiliki nilai *Sig*  $0,027 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dua diterima.

#### Hipotesis 3

Hasil dari uji hipotesis tiga yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap kinerja para karyawan vendor. Faktor kepemimpinan transformasional memiliki nilai *Sig*  $0,002 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> diterima.

## **Kesimpulan**

- Kesehatan dan keselamatan kerja serta kepemimpinan transformasional bersama-sama memiliki hubungan dengan kinerja karyawan vendor. Faktor kesehatan dan keselamatan kerja serta faktor kepemimpinan transformasional ketika diterapkan bersama-sama dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja para karyawan vendor selama bekerja di Fuel Terminal Pertamina Malang.
- Kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan vendor. Karena faktor kesehatan dan keselamatan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan vendor selama bekerja di Fuel Terminal Pertamina Malang.
- Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan kinerja karyawan vendor. Faktor

kepemimpinan yang ada dan terjadi di Fuel Terminal Pertamina Malang secara langsung mempengaruhi kinerja para karyawan vendor selama bekerja di Fuel Terminal Pertamina Malang.

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

- Afrizal Firmanzah, Djamhur Hamid, Mochamad Djudi. 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 42 No.2 Januari 2017.
- Broome, Marion E. 2021, *Transformational Leadership in Nursing*, 3<sup>rd</sup> edition. Springer Publishing Company, New York.
- Brown, Donald R. & Harvey, Don, 2006, *An Experiential Approach to Organization Development*, 7<sup>th</sup> edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Bryan Alfons. 2013. *Manajemen Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Pembangunan Ruko Orlens Fashion Manado*, Jurnal Sipil Statistik Vol 1. No 4, Maret 2013.
- Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja*

- Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)*, Jurnal "Acta Diurna" Volume III No. 4, 2014.
- Dessler, Gary, 2013, *Human Resources Management*, 13<sup>th</sup> edition. Pearson Education, United States.
- Dubbrin, Andrew J. 2010, *Leadership Research Finding, Practice, and Skills*, 6<sup>th</sup> edition. Cengage Learning, Canada.
- Elphiana E.G, Yuliansyah M. Diah, & M. Kosasih Zen. 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PERTAMINA EP ASSET 2 PRABUMULIH, JEMBATAN* – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017.
- Endro Wibowo. 2016. *Pengaruh Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang*, Among Makarti Vol.9 No.17, Juli 2016.
- Etna Novi. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PK Manufacturing Indonesia*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE YPN Vol. VII No 3, Oktober 2015.
- Gatra Wiraandika. 2018. *Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Bumi Mulia Prakarsa Dumai*, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. X No. 1, Januari 2018.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, edisi ke 5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2013, *Manajemen*, edisi ke 2. BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Lettyzia Juliaudrey. 2015. *Efektivitas Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebagai Upaya Mewujudkan Budaya K3*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik Volume 3 Nomor 3 September-Desember 2015.
- Lewis, Sarah, 2016, *Positive Psychology and Change How Leadership, Collaboration, and Appreciative Inquiry Create Transformational Results*. 1<sup>st</sup> edition. Wiley-Blackwell, West Sussex.
- Meidya Dwi Novita Sari. 2019. *Pengaruh Keselamatan dan*

- Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di UD. Mulia Jaya Taman Sidoarjo*, Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran. Volume 07 Nomor 04 Tahun 2019.
- Virgina Pingkan, Samuel PD, & Laurah Lahindah. *Biaya dan Manfaat dari Alat Perlindungan Diri: Studi Kasus di Depot LPG PT. Pertamina (Persero), Tanjung Priok Jakarta, Indonesia*, Finance & Accounting Journal Vol. 2 No. 2, September 2013
- Riana Aprilia dan Apriatni E.P. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik PT. PLN (PERSERO) UPJ-SEMARANG*, Jurnal Administrasi Bisnis Volume 5 Nomor 1, Maret 2016.
- Sahid Raharjo, 2017, Panduan Uji Heteroskedastisitas dengan Gambar Scatterplots SPSS, Diakses pada 15 Oktober 2020, <https://www.spssindonesia.com/2017/03/uji-heteroskedastisitas-scatterplots.html>
- Saliman, Abdul R, 2015, Hukum Bisnis untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus, edisi ke 5. Prenamedia Group, Jakarta.
- Sirait, Sastra Tamami dan Edwin Agung Wibowo. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Shipyard Batam*, Jurnal Bening Prodi Manajemen Volume 4 No. 2 Tahun 2017.
- Sitti Raodhah, Delfany Gemely. 2014. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Karyawan Bagian Packer PT Semen Bosowa Maros Tahun 2014*, Public Health Science Journal volume VI Nomor 2, Juli-Desember 2014.
- Sudjana, 2005, Metoda Statistika, edisi ke 6. PT. Tarsito Bandung, Bandung.
- Sudiro, Achmad, 2017, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Universitas Brawijaya Press (UB Press), Malang.
- Stephen P. Robbins & Mary Coulter, 2010, Manajemen, edisi ke 10. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Teguh Retnoningsih, Bambang Swasto Sunuharjo, & Ika Ruhana. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tim.ur Area Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 35 No. 2, Juni 2016.



Wieke Yuni, Ludfi Djakfar,  
Armanu Thoyib. 2012.  
*Pengaruh Budaya  
Keselamatan dan Kesehatan  
Kerja (K3) Terhadap Kinerja  
Proyek Konstruksi*, Jurnal  
Rekayasa Sipil Volume 6 No.  
1, Januari 2012.

Wiraandika, Gatra. 2018.  
*Pengaruh Pengawasan,  
Disiplin dan Lingkungan  
Kerja terhadap Keselamatan  
dan Kesehatan Kerja  
Karyawan pada PT. Bumi  
Mulia Perkasa Dumai*, Jurnal  
Tepak Manajemen Bisnis  
Vol. X No. 1, Januari 2018.