

RELASI ANTARA KEPUASAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PENERAPAN PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) PADA PROYEK KONSTRUKSI

Leonardus A. Satriawan¹ dan Peter F. Kaming²

*Universitas Atma Jaya Yogyakarta
E-mail: kaming@mail.uajy.ac.id*

ABSTRACT

This research aimed at: first, applying health and safety program for all construction workers in Jakarta; second, identifying the leadership management both transformational and transactional; third, exploring the work satisfaction of construction workers; and fourth, analyzing the relationship among the them. The research was conducted by applying cross sectional survey. Data of the sample covered 96 construction workers in Jakarta who were collected by purposive sampling. All instruments have been tested and acquired reliability and validity. The analysis process employed factor analysis, multiple regression analysis and path analysis which were all supported by Structural Equation Modeling (SEM). The result indicated that there was a positive contribution from the implementation of the main three aspects above in a significant level of 0.05, not only on individual but also team work related to their working satisfaction. The SEM analysis has attained feasibility model standard procedures, furthermore, path analysis has stimulated direct influence of 20,4% by leading transformational leadership toward Jakarta construction worker while its indirect influence reached 5,7%; Transactional variable produced 56,3% of direct influence and 16,4% of indirect influence to all Jakarta construction workers. Direct influence from the K3 policy toward work satisfaction in Jakarta region was estimated 31,9%. Safety and health policy must be reinforced in appropriate way mainly for the construction worker interest in order to maintain their work safety and conveniency on the construction sites.

Keywords: Safety and Health, Leadership, Work Satisfaction, Construction Workers, Jakarta.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai aset suatu perusahaan tentu saja memiliki resiko dalam usahanya memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Bidang jasa konstruksi merupakan salah satu dari sekian banyak bidang usaha yang tergolong sangat rentan terhadap kecelakaan.

Selama ini pihak kontraktor hanya memperhatikan penyediaan alat dan kuantitas alat penunjang K3 saja, tanpa memperhatikan tingkat kesadaran, pentingnya pengawasan program K3 dan publikasi mengenai sistem K3 dalam sebuah pelaksanaan proyek konstruksi.

Di lingkungan masyarakat baik di lembaga publik, bisnis, maupun nirlaba di Indonesia, kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan sebagian besar bergantung pada kualitas pemimpinnya dan bagaimana dia memimpin organisasinya.

Ada beberapa pendekatan teori mengenai gaya kepemimpinan, salah satu teori agen perubahan yang paling komprehensif adalah teori kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional (Syakhroza dan Tjiptono, 1999).

Kepemimpinan transaksional memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara manajer dan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Sebaliknya dalam kepemimpinan transformasional, yang merupakan

perluasan dari kepemimpinan kharismatik, pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk berprestasi melampaui harapan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

“Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 463/MEN/1993 adalah keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja /perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.”

Menurut Rivai (2006), tujuan dan pentingnya keselamatan kerja meliputi: (1) meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang; (2) meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen; (3) menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi; (4) tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim; (5) fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan; (6) rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Kepemimpinan adalah urusan semua orang (*leadership is every body's business*), karena setiap manuaia adalah pemimpin, minimal memimpin dirinya sendiri serta bertanggung jawab atas kepemimpinannya (Usman, 2010). Teori kepemimpinan transaksional berdasarkan pada asumsi bahwa kepemimpinan merupakan kontrak sosial antara pemimpin dan pengikut. (Lihat Wiryawan, (2003) dan Wahyono, 2007). kepemimpinan transaksional memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara manajer dan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi (sebagai lawan kepemimpinan yang dirancang untuk mempertahankan *status quo*). Diyakini bahwa gaya ini akan mengarah pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaruan dan perubahan (Usman, 2010).

Burn mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat dipilah secara tegas dan keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang saling bertentangan. Kepemimpinan transformasional dan transaksional sangat penting dan dibutuhkan setiap organisasi (Tondok dan Andarika, 2004).

Menurut Wexley dan Yuki (lihat Davis dan Newstrom 1994), Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan dimana perasaan bisa bersifat *favorable* (baik), namun bisa juga *unfavorable* (tidak baik). Adapun menurut Davis dan Newstrom (1985), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian korelasional dengan rancangan penelitian *cross sectional* survey yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian dilakukan di Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Lihat

Variabel bebas (*independent variable*) pada penelitian ini adalah penerapan/pelaksanaan K3 (X_1), Gaya kepemimpinan, terdiri dari: (1) Kepemimpinan Transformasional (X_2) dan (2). Kepemimpinan Transaksional (X_3). Adapun sebagai variabel terikat (*dependent variable*) pada penelitian ini adalah kepuasan kerja pekerja konstruksi di Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Populasi pada penelitian ini yang tergolong populasi adalah semua pekerja konstruksi di DKI Jakarta. Berdasarkan pertimbangan estimasi kemungkinan maksimum, jumlah sampel sebesar 50 sudah dapat memberikan hasil yang valid, tetapi jumlah sampel sekecil ini tidak direkomendasikan dan ukuran sampel minimum yang tepat dalam penelitian adalah 100 responden (Hair, dkk 1995) berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 pekerja konstruksi sudah mencukupi. Sampel diambil dengan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan elemen-elemen yang dimaksudkan dalam sampel tersebut representatif sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder, dimana data primer merupakan data yang didapat dari hasil pengisian kuesioner (Umar, 2001). Data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan survei, yaitu dengan mengirimkan kuesioner kepada responden (kuesioner diisi oleh bawahan/pekerja konstruksi).

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan pada pekerja konstruksi di Daerah Khusus Ibukota Jakarta, disebarkan sejumlah 120 dan yang kembali serta memenuhi syarat sejumlah 96; sehingga sampel penelitian menjadi 96 orang. Adapun karakteristik subjek penelitian atau responden disajikan pada tabel berikut ini. Lihat Satriawan (2010).

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian, Pekerja Konstruksi di Daerah Khusus Ibukota Jakarta (n= 96)

No.	Karakteristik	Keterangan	Frek. (f)	Persentase (%)
1.	Jabatan dalam Perusahaan	a. Manajer Lapangan (<i>Site Manager</i>)	11	11,5
		b. <i>Quantity Surveyor</i>	20	20,8
		c. Kepala Pelaksana Proyek	21	21,9
		d. Pengawas	25	26,0
		e. Tukang	6	6,3
		f. Lainnya	13	13,5
2.	Pengalaman Kerja	a. 2-5 Tahun	19	19,8
		b. 6-10 Tahun	39	40,6
		c. 11-15 Tahun	29	30,2
		d. 16-20 Tahun	6	6,3
		e. ≥ 21 Tahun	3	3,1
3.	Latar Belakang Pendidikan	a. SMP dan setingkatnya	3	3,1
		b. SMA/SMK dan setingkatnya	29	30,2
		c. D1/D2/D3	23	24,0
		d. S1	40	41,7
		e. S2	1	1,0

Berdasarkan hasil uji validitas pada instrumen keempat variabel pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa semua instrumen pada penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Adapun dari hasil analisis faktor (*Exploratory Factor Analysis* atau *EFA*), diperoleh hasil kelayakan model dilakukan dengan menggunakan *KMO (Keiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)* dan *Bartlett's Test of Sphericity*; dinyatakan bahwa telah memenuhi syarat kecukupan sampel, hasil analisis disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Nilai *KMO* dan *Bartlett's Test of Sphericity* pada Tiap-tiap Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Nilai <i>KMO</i>	Nilai <i>Bartlett's Test of Sphericity</i> .	Sig. (p-Value)
1.	Penerapan/Pelaksanaan K3			
	Tahap I (dengan 42 item)	0,546	2113,337	0,000
	Tahap III (dengan 28 item)	0,825	1050,162	0,000
2.	Kepemimpinan Transformasional	0,914	622,667	0,000
3.	Kepemimpinan Transaksional	0,844	364,634	0,000
4.	Kepuasan Kerja	0,866	1545,650	0,000

Eigenvalue ialah jumlah varian yang dijelaskan oleh setiap faktor, dan hanya *eigenvalue* di atas 1 yang dimasukkan dalam model. Hasil analisis jumlah komponen dari "Initial Eigenvalues" yang di atas 1 pada instrumen pelaksanaan K3 pada tahap akhir terbagi menjadi 6 faktor; sedangkan kepemimpinan transformasional dan transaksional masing-masing 1 faktor; sedangkan kepuasan kerja terbagi menjadi 2 faktor.

Analisis faktor pada penelitian ini digunakan metode ekstraksi *Principal Component Analysis* dan rotasinya dengan *Varimax Rotation*. Item pertanyaan dari setiap variabel diharapkan memiliki *factor loadings* $>0,40$ dan terbukti semua item yang dinyatakan valid memiliki loading faktor di atas 0,40.

Berdasarkan analisis deskriptif, dapat dinyatakan bahwa:

1. Hasil rata-rata skor, kepuasan kerja pekerja konstruksi di DKI Jakarta mayoritas berada pada kategori sedang; sedangkan dilihat dari mayoritasnya berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi (53,2%).
2. Penerapan/pelaksanaan program K3 pada pekerja konstruksi di DKI Jakarta berada pada kategori sedang; sedangkan pada kategori tinggi dan sangat tinggi (45,2%).

3. Kepemimpinan transformasional pada pekerja konstruksi di DKI Jakarta berada pada kategori sedang; sedangkan dilihat dari mayoritasnya berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi (50,0%).
4. Kepemimpinan transaksional pada pekerja konstruksi di DKI Jakarta berada pada kategori sedang; sedangkan dilihat dari mayoritasnya berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi (46,8%).

Analisis data pada penelitian ini digunakan statistik inferensial atau statistik parametrik, berupa analisis regresi ganda (*multiple regression*) dan analisis jalur, oleh karena itu harus memenuhi beberapa asumsi atau prasyarat analisis, antara lain: (1) data berdistribusi normal, (2) hubungan antara variabel bebas dengan terikat linier; (3) tidak terjadi multikolinier; dan (4) tidak terjadi homokedastisitas. Hasil pengujian persyaratan analisis, semua asumsi tersebut telah terpenuhi. Hasil analisis regresi ganda, dengan bantuan *software* SPSS dan AMOS secara ringkas disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Regresi Pengaruh Penerapan Program K3 (X_1), Kepemimpinan Transformasional (X_2) dan Kepemimpinan Transaksional (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Konstruksi (Y)

Variabel Penjelas	Nilai Koefisien	Std. Error	t- Stat	Sig. (p)	Keterangan
Konstanta	-0,313	0,186	--	--	--
X ₁	0,319	0,071	4,471	0,000	Signifikan
X ₂	0,204	0,059	3,455	0,001	Signifikan
X ₂	0,563	0,082	6,877	0,000	Signifikan
R	=	0,901			
R Square	=	0,811			
Adjusted R Square	=	0,805			
Std error of the estimate	=	0,331			
F _{regresi}	=	131,808			
p-Value	=	0,000			

Dari hasil estimasi persamaan regresi, diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,901 dan koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,811. Besarnya angka koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketepatan (*goodness of fit*) dari hubungan fungsi tersebut adalah 0,811, yang artinya secara statistik variabel independen keterlibatan dalam penerapan program K3 (X_1); kepemimpinan transformasional (X_2) dan kepemimpinan transaksional (X_2) terhadap kepuasan pekerja konstruksi (Y) di DKI Jakarta sebesar 81,1%.

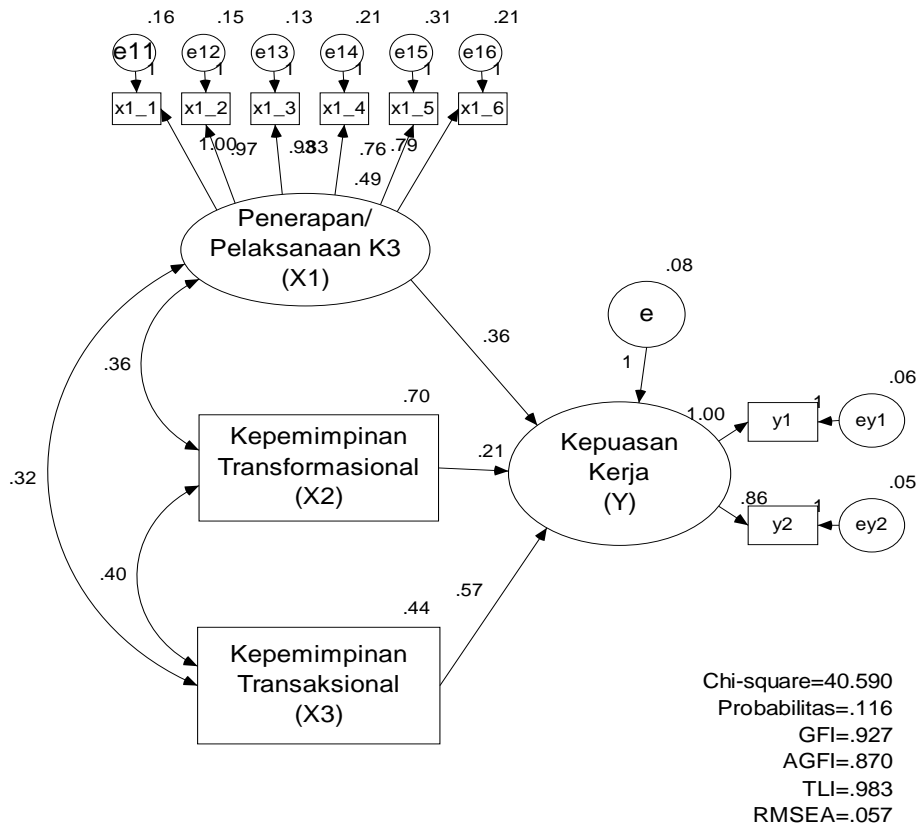
Pengujian signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kepuasan kerja pekerja konstruksi di DKI Jakarta, diperlukan diuji dengan menggunakan uji Fisher (Uji $F_{statistik}$). Dari hasil perhitungan diketahui $F_{regresi} = 131,808$; dengan $p\text{-value} = 0,000$ yang berarti signifikan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan penerapan program K3, gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pekerja konstruksi di DKI Jakarta.

Diperoleh perhitungan konstanta dan koefisien beta masing-masing variabel sehingga dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = -0,313 + 0,319 X_1 + 0,204 X_2 + 0,563 X_3$$

Analisis model SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan *software*

AMOS secara ringkas disajikan pada gambar berikut ini.



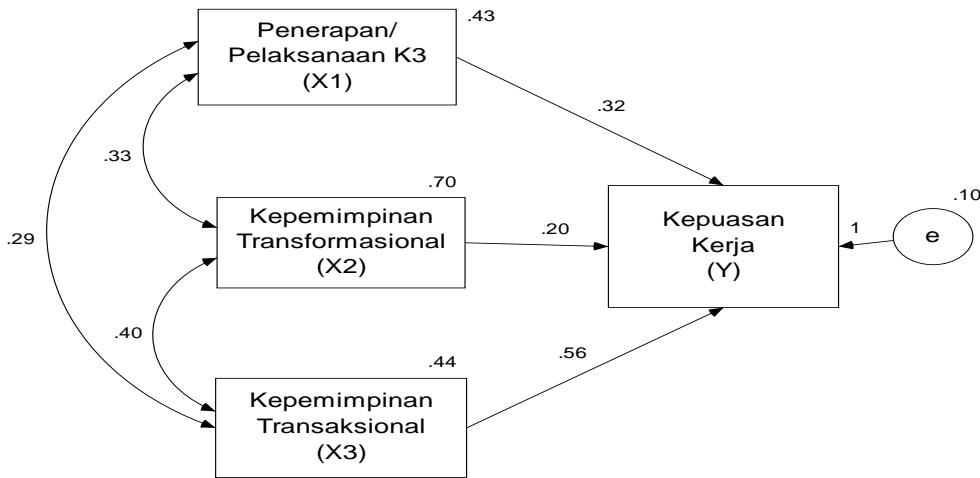
Gambar 1. Model analisis regresi dengan variabel yang terbentuk dari faktor

Berdasarkan hasil analisis yang tersaji pada gambar tersebut di atas, semua telah memenuhi prasyarat kelayakan model, secara ringkas disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Pengujian *Overall Model Analisis SEM*

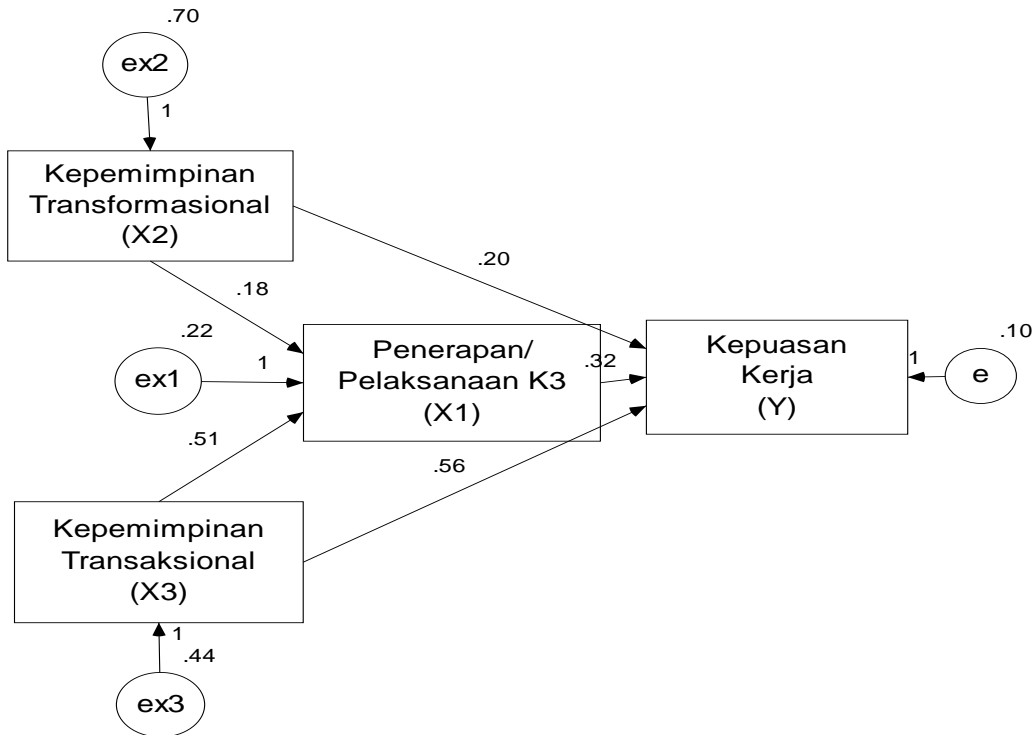
No.	Prasyarat/ Indikator	Patokan	Hasil	Keterangan
1.	Chi Square	<ul style="list-style-type: none"> $p > 0,05$ (Model baik/ good fit) 	40,590 $p > 0,05$	Model baik (<i>good fit</i>) dan memenuhi syarat
2.	GFI	<ul style="list-style-type: none"> $GFI > 0,90 = good fit$ (model baik) $0,8 \leq GFI \leq 0,90$ <i>marginal fit</i> (model cukup baik) 	0,927	<i>Good fit</i> (model baik)
3.	AGFI	<ul style="list-style-type: none"> $GFI > 0,90 = good fit$ (model baik) $0,8 \leq GFI \leq 0,90$ <i>marginal fit</i> (model cukup baik) 	0,870	<i>Marginal fit</i> (model cukup baik)
4.	TLI	TLI yang direkomendasi-kan adalah $\geq 0,90$	0,983	<i>Good fit</i> (model baik)
5.	RMSEA	<ul style="list-style-type: none"> $RMSEA < 0,05 \rightarrow$ <i>good fit</i> (model baik) $0,05 \leq RMSEA \leq 0,08 \rightarrow$ <i>marginal fit</i> (model mendekati baik) $RMSEA > 0,1 \rightarrow poor fit$ (model jelek) 	0,057	<i>Good fit</i> (model baik)

Analisis regresi berganda (*multiple regression*) dengan bantuan *software* AMOS disajikan pada gambar berikut ini.



Gambar 2. Model Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

Analisis jalur (*path analysis*) bantuan *software* AMOS tersaji pada gambar berikut ini.



Gambar 3. Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan hasil analisis dengan *software* AMOS seperti tercantum pada gambar di atas); secara ringkas dapat disajikan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung masing-masing variabel eksogen (*independent variable*) terhadap variabel endogen (*dependent variable*) seperti tersaji pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Pengaruh Langsung (*Direct*) dan Tak Langsung (*Indirect*) Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

Variabel Endogen/Dependent	Variabel Eksogen/Independent	Effects (%)		
		Direct	Indirect	Total
Pelaksanaan K3 (X ₁)	Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	17,8	0,0	17,8
	Kepemimpinan Transaksional (X ₃)	51,3	0,0	51,3

Tabel 5. Pengaruh Langsung (*Direct*) dan Tak Langsung (*Indirect*) Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen (lanjutan)

Kepuasan Kerja (Y)	Pelaksanaan K3 (X ₁)	31,9	0,0	31,9
	Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	20,4	5,7	26,1
	Kepemimpinan Transaksional (X ₃)	56,3	16,4	72,7

Pengaruh langsung terbesar terhadap kepuasan kerja pekerja konstruksi di DKI Jakarta adalah variabel kepemimpinan transformasional (56,3%) dan hal ini membuktikan bahwa pada pekerja konstruksi pengaruh kepemimpinan transaksional lebih dominan dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain: (1) Ada pengaruh positif dan signifikan ($p < 0,05$) penerapan program K3 terhadap kepuasan kerja pekerja konstruksi di DKI Jakarta; (2) Ada pengaruh positif dan signifikan ($p < 0,05$) kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pekerja konstruksi di DKI Jakarta; (3) Ada pengaruh positif dan signifikan ($p < 0,05$) kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja pekerja konstruksi di DKI Jakarta; dan (4) Ada pengaruh positif dan signifikan ($p < 0,05$) penerapan program K3, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan transaksional secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pekerja konstruksi di DKI Jakarta.

Penerapan program K3, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan transaksional secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan efektif terhadap kepuasan kerja pekerja konstruksi di DKI Jakarta sebesar 81,1%.

Dari hasil analisis jalur (*path analysis*) diketahui pengaruh langsung (*direct effects*) dari kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pekerja konstruksi di DKI Jakarta sebesar 20,4%; sedangkan pengaruh tak langsungnya (*indirect effects*) sebesar 5,7%; pada variabel kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pekerja konstruksi di DKI Jakarta sebesar 56,3%; sedangkan pengaruh tak langsungnya sebesar 16,4%. Pengaruh langsung dari pelaksanaan program K3 terhadap kepuasan kerja pekerja konstruksi di DKI Jakarta sebesar 31,9%.

Penelitian ini menyarankan: (1) dalam kegiatan proyek konstruksi hendaknya para pekerja konstruksi lebih memperhatikan K3 demi mewujudkan keselamatan dan kenyamanan dalam bekerja; (2) bagi peneliti selanjutnya disarankan agar memasukkan variabel-variabel lain yang diduga kuat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pekerja konstruksi, seperti misalnya: gaji/imbalance/bonus, pelatihan, pengalaman kerja, pengembangan karir, iklim kerja, dan sebagainya; (3) bagi peneliti lain juga disarankan juga dalam pengumpulan data di lapangan dengan menggunakan kuisioner, perlu dibuat format sesederhana mungkin dengan tidak meninggalkan tujuan penelitian agar mudah dipahami oleh responden; disamping itu dalam menganalisis data agar digunakan teknik analisis faktor dan analisis model SEM dengan menggunakan *software* AMOS untuk melengkapi model analisis regresi berganda, agar didapatkan hasil analisis yang lebih lengkap dan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, K. dan Newstrom, J.W. 1994. *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
 Davis, Newstrom, W. 1985. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill. Inc.
 Hair, J.F; Anderson, R.E; Tatham, R.J; Balck, W.C. 1995. *Multivariate Data Analysis*. Fourth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
 Rivai, V. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Satriawan, L.A. (2011) Pengaruh Penerapan Program K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Konstruksi, Tesis, MTS, UAJY.
- Syakhroza, A; F. Tjiptono. 1999. "Kepemimpinan Transformational." *Usahawan*. No.09, Sep, h.5-13.
- Tondok dan Andarika. 2004. Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Traksaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE*, Vol. 1 No. 1 Desember 2004.
- Umar, H. 2001. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Usman, H. 2010. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyono, S.I. 2007. "Pengaruh Perilaku Pemimpin Transformasional Otentik Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Variabel Intervening: Kesamaan Nilai, Kepercayaan, Dan Rasa Kagum Guru Dan Karyawan Di Sekolah-Sekolah Muhammadiyah". *Majalah Ekonomi*. Tahun XVII. No. 1. April. h.16-35.
- Wirawan. 2003. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan: Pengantar Praktek dan Penelitian*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press.