



# **GAYA KEPEMIMPINAN, KESEHATAN, KESELAMATAN KERJA, DAN PRODUKTIVITAS KERJA**

**FIRMANSYAH**

**GAYA KEPEMIMPINAN, KESEHATAN  
KESELAMATAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS  
KERJA**



**FIRMANSYAH**

**JUDUL:**  
**GAYA KEPEMIMPINAN, KESEHATAN, KESELAMATAN KERJA  
DAN PRODUKTIVITAS KERJA**

**Penulis:**  
FIRMANSYAH

**ISBN : 978-623-94037-3-7 (PDF)**

**Editor:**  
Honorata Ratnawati Dwi Putranti  
Adinda Maharani Putri

**Penerbit :**  
Badan Penerbit STIEPARI Press  
Redaksi:  
Jl Lamongan Tengah no. 2  
Bendan Ngisor, Gajahmungkur  
Semarang  
Tlpn. (024) 8317391  
Fax . (024) 8317391  
Email: [steparipress@badanpenerbit.org](mailto:steparipress@badanpenerbit.org)

Hak Cipta dilindungi Undang undang  
Dilarang memperbanyak karya Tulis ini dalam bentuk apapun.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkat dan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan buku ini.

Buku ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrrayan Kabupaten Aceh Tengah. Sebanyak 225 kuesioner dibagikan kepada responden terpilih dan digunakan sebagai analisis statistik. Alat analisis yang digunakan adalah smartPLS, menunjukkan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrrayan Kabupaten Aceh Tengah.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak atas kerja samanya mulai dari awal sampai selesainya buku ini, dan penulis menyadari bahwa penulisan buku monograf ini masih jauh dari sempurna sehingga segala masukan dan kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Akhir kata, semoga buku ini bermakna bagi perkembangan penelitian pada umumnya, dan bermanfaat bagi pembaca dan pemerhati penelitian pendidikan.

Semarang, 8 Februari 2023

# DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	ii
Kata Pengantar .....	v
Daftar Isi .....	vi
<b>BAB I KEPEMIMPINAN.....</b>	<b>1</b>
A. Pengertian Kepemimpinan .....	1
B. Gaya Kepemimpinan.....	4
<b>BAB II KESEHATAN .....</b>	<b>12</b>
A. Pengertian Kesehatan Kerja .....	12
B. Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan .....	15
<b>BAB III PRODUKTIVITAS KERJA.....</b>	<b>17</b>
A. Pengertian Produktivitas Kerja .....	17
B. Hubungan Produktivitas Kerja .....	22
<b>BAB IV ANALISIS PADA KESELAMATAN KERJA .....</b>	<b>28</b>
A. Operasional Variabel.....	28
1. Variabel Bebas .....	28
2. Variabel Intervening .....	31
3. Variabel Terikat.....	32
B. Analisis Deskriptif .....	38
C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	42
D. Populasi .....	45
1. Variabel pada Gaya Kepemimpinan.....	45
2. Variabel pada Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	48
3. Variabel Produktivitas Kerja.....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>

## KEPEMIMPINAN

### A. Pengertian Kepemimpinan

Membicarakan kepemimpinan memang menarik, dan dapat dimulai dari sudut mana saja ia akan diteropong. Dari waktu ke waktu kepemimpinan menjadi perhatian manusia. Ada yang berpendapat masalah kepemimpinan itu sama tuanya dengan sejarah manusia. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, dipihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Hampir disetiap tulisan-tulisan tentang kepemimpinan memberikan gambar yang ideal tentang kepemimpinan dan berakhir dengan kesenangan. Hal ini dapat dimengerti, karena manusia membutuhkan kepemimpinan itu. Dan dari waktu ke waktu kepemimpinan menjadi tumpuan harapan dari manusia. Brantas (2009), mendefinisikan pemimpin dan kepemimpinan antara lain: (1) Pendekatan berdasarkan ciri. Pendekatan ini menekankan kepada atribut-atribut pribadi para pemimpin.

Dasar dari pendekatan ini adalah asumsi bahwa beberapa orang merupakan pemimpin dengan beberapa ciri yang tidak dimiliki oleh orang lain. Teori-teori kepemimpinan ini tahap awal (1930-1940) gagal menemukan garansi mengenai ciri-ciri kepemimpinan yang berhasil, karena hanya mengacu kepada unsur-unsur yang alamiah.

Teori-teori selanjutnya menekankan kepada upaya mencari korelasi yang signifikan tentang atribut pemimpin dan kriteria keberhasilan seorang pemimpin. Dalam kelompok ini antara lain terdapat teori kepemimpinan karismatik dan transformasional. 2) Pendekatan berdasarkan perilaku. Pendekatan ini merupakan kritisi terhadap generasi pertama pendekatan berdasarkan ciri. Sebagaimana namanya, pendekatan ini sangat diwarnai oleh psikologi dengan fokus menemukan dan mengklasifikasikan perilaku-perilaku yang membantu pengertian kita tentang kepemimpinan. Di dalam pendekatan ini terdapat antara lain teori-teori tentang kepemimpinan kelompok. Pendekatan pengaruh kekuasaan.

Pendekatan ini mencoba memperoleh pengertian tentang kepemimpinan dengan mempelajari proses mempengaruhi antara para pemimpin dan para pengikutnya. Para teoretikus dalam lingkungan pendekatan ini mencoba menjelaskan efektivitas kepemimpinan dalam kaitannya dengan jumlah dan jenis kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin dan cara kekuasaan tersebut. Dalam kelompok ini terdapat

antara lain teori-teori kepemimpinan otoriter demokratik-bebas (*leizes faire*). (3) Pendekatan situasional. Pendekatan ini menekankan pada pentingnya faktor-faktor kontekstual seperti sifat pekerjaan yang dilaksanakan oleh unit pemimpin, sifat lingkungan eksternal, dan karakteristik para pengikut.

Teori dalam kelompok ini sering diidentifikasi ke dalam teori kontijensi yang dapat dikontraskan dengan teori universal tentang kualitas umum kepemimpinan yang efektif.

Pemimpin dan kepemimpinan menurut Fahmi (2013:69), Pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki dari seorang pemimpin adalah tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya mengkristal dalam sebuah karakteristik. Dalam artian ada sebagian orang yang memiliki sifat kepemimpinan namun dengan usahanya yang gigih mampu membantu lahirnya penegasan sikap kepemimpinan pada dirinya tersebut.

Menurut Pendapat Komariah (2012:18), mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu aspek penting dalam organisasi yang merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya, sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah, tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi.

Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan, namun begitupula sebaliknya, jika kualitas dan kompetensi seseorang pemimpin adalah belum mencukupi untuk membantu mendorong ke arah kemajuan, maka artinya pemimpin tersebut hanya memimpin dengan tujuan pribadinya dan bukan untuk tujuan keinginan organisasi. Karena tujuan organisasi artinya pemimpin memimpin dengan menerapkan serta mewujudkan visi dan misi yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dan menempatkan kepentingan pribadi bukan sebagai kepentingan utama. seorang pemimpin dengan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya bukan hanya sekadar berusaha untuk melaksanakan tugas dan rutinitas pekerjaan saja, namun lebih dari itu ia merupakan symbol dari organisasinya. Dan bagi banyak pihak symbol tersebut telah berubah secara lebih jauh menjadi kekuatan positif yang menggerakkan organisasi tersebut untuk meraih tujuan yang dicita-citakan.

Mulyadi (2003), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayannya.

Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, prolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan terkadang di fahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Menurut pendapat Tead (1935), leadership is the activity of influencing people to cooperate toward some goal which come to find desirable. (Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan).

Menurut O'Donnellc (1976), leadership is the art of inducing subordinates to accomplish their assignment zeal and confidence. (Kepemimpinan adalah seni membujuk bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka dengan semangat keyakinan).

Menurut Blancard (1982), leadership is the process of influencing the activities of an individual or a group in efforts toward goal achievement in a given situation. (Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu). Kepemimpinan menurut Maxwell (1967), adalah suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain. Kepemimpinan menurut Sosro (2010:16), adalah proses pengaruh sosial dalam hubungan interpersonal, penetapan keputusan, dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku orang.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah bagaimana kemampuan seseorang untuk dapat membuat suatu pengaruh yang dimiliki oleh seseorang dalam memimpin suatu kegiatan yang dapat mencapai suatu tujuan individu, kelompok, dan tujuan organisasi ke arah yang lebih baik terhadap karyawan atau organisasinya.

Untuk mewujudkan seorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambarkan dalam bentuk ciri-ciri yang termiliki. Adapun ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin adalah: (a) memiliki kompetensi sesuai dengan zamannya. Artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut dapat diakui oleh orang banyak serta pakar khususnya.

Misalnya pada saat situasi ekonomi sedang mengalami fluktuasi dan inflasi yang tidak diharapkan, maka pemimpin perusahaan masih mampu mempertahankan perusahaan dengan segala kemampuan yang dimiliki karyawan. Artinya pemimpin

perusahaan tetap tidak ingin memberhentikan sebahagian karyawan (PHK), menurunkan gaji karyawan, pemutusan kerja karyawan kontrak, dan sejenisnya, karena faktor penjualan perusahaan mengalami penurunan, jikapun penghematan atau efisiensi ingin dilakukan, maka itu cukup dengan pembatasan penggunaan air conditioner (AC), penggunaan telefon kantor, pembatasan penggunaan kendaraan dinas yang hanya boleh digunakan pada saat-saat sangat penting saja, dan lainnya. Sehingga kebersamaan dan loyalitas antara karyawan dengan pimpinan tetap tinggi. (b) memahami setiap permasalahan secara lebih mendalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut. (c) mampu menerapkan the right man and the right place secara tepat dan baik. the right man and the right place adalah menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kompetensi atau kompetensi yang dimiliki.

Menurut Terry ada delapan ciri dari pemimpin, yaitu: (1) Energi: mempunyai kekuatan mental dan fisik. (2) stabilitas emosi: seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar. (3) human relationship: mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia. (4) personal motivation: keinginan menjadi pemimpin harus besar, dan dapat memotivasi diri sendiri. (5) communication skill: mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi. (6) teaching skill: mempunyai kecakapan untuk mengajar, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya. (7) social skill: mempunyai keahlian dibidang sosial, supaya terjamin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya. Ia harus suka menolong, senang jika bawahannya maju, peramah serta lues dalam pergaulan. (8) tehnikcal competent: mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasikan, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

## **B. Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Amran (1999), perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Menurut beliau, sifat ekstrim ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi dari kedua faktor inilah yang menentukan pada tingkat mana seorang pemimpin mempratikkan perilaku kepemimpinan. Disamping itu, ada beberapa pendapat tentang gaya kepemimpinan yang diajukan oleh pakar yang semuanya dapat ditelusuri dalam beberapa literatur kepemimpinan, organisasi dan manajemen. Studi dari Ohio State University misalnya, mengemukakan dua orientasi utama pemimpin di dalam

menerapkan kepemimpinan, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas Nirman (1999).

Menurut Sutarto (dalam Tohardi, 2002), pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari: (1) Cara memberi perintah. (2) Cara memberi tugas. (3) Cara berkomunikasi. (4) Cara membuat keputusan. (5) Cara mendorong semangat bawahan. (6) Cara memberikan bimbingan. (7) Cara menegakkan disiplin. (8) Cara mengawasi pekerjaan bawahan. (9) Cara meminta laporan dari bawahan. (10) Cara memimpin rapat. (11) Cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain. Menurut pendapat Rahmat (2009), bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahan (followers) agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Ada beberapa jenis gaya kepemimpinan yang ditawarkan oleh para pakar leadership, mulai dari gaya klasik sampai dengan modern, yaitu gaya kepemimpinan situasional model Hesse dan Blanchard.

Gaya Kepemimpinan menurut pendapat Boekoesoe (2009), adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam manajemen disebut dengan gaya management grid. Sesungguhnya gaya management grid lebih menekankan pada pendekatan dua aspek, yaitu aspek produksi disatu pihak, dan orang-orang dipihak lain. Menurut Thoha (1983), gaya kepemimpinan adalah merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Gaya Kepemimpinan menurut Locke (1993), mendepenisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Jenkins (dalam manajemen, 1990), mengungkapkan bahwa keluarnya karyawan lebih banyak disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kondisi kerja karena karyawan merasa pimpinan tidak memberi kepercayaan kepada karyawan, tidak ada keterlibatan karyawan dalam pembuatan keputusan, pemimpin berlaku tidak objektif dan tidak jujur pada karyawan. Pendapat ini didukung oleh Nanus (1992), yang mengemukakan bahwa alasan utama karyawan meninggalkan organisasi disebabkan karena pemimpin gagal memahami karyawan dan pemimpin tidak memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan. Dalam kaitannya dengan koperasi, Kamalawarta (2000), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kendala yang menghambat perkembangan koperasi di Indonesia adalah keterbatasan tenaga kerja yang terampil dan tinggi turnover.

Pendapat Solso (1998), mengatakan bahwa Pada dasarnya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga mereka memotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, karyawan melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan, dan memberi penafsiran terhadap pemimpin.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa tidak ada seseorang yang menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam gaya kepemimpinan untuk segala macam situasi. Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berbeda-beda pula.

Menurut Thoha (2007), bahwa jenis gaya kepemimpinan itu terdiri dari 4 bagian diantaranya adalah : 1) gaya kepemimpinan direktif (*directive leadership*) adalah gaya kepemimpinan yang otokratis, gaya kepemimpinan ini bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan pimpinan. Dalam gaya kepemimpinan ini tidak partisipasi dari bawahan, kemudian pimpinan memberikan kepercayaan penuh, hasil pekerjaan yang diminta oleh pimpinan ditetapkan dengan standar yang tinggi. 2) gaya kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*) gaya kepemimpinan model ini adalah gaya kepemimpinan yang mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap bawahannya. 3) gaya kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) adalah gaya kepemimpinan yang berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari bawahannya, namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.

Disamping itu pimpinan selalu berupaya mengembangkan pegawai baik dalam pelaksanaan tugas maupun peningkatan karier. Pimpinan selalu mendorong keterlibatan semua pihak untuk berpartisipasi dalam memecahkan permasalahan yang terjadi dalam organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaan pimpinan memberikan tanggungjawab penuh kepada pegawai serta bila ada pekerjaan-pekerjaan sulit yang diberikan kepada bawahan, maka pimpinan bersedia memberikan bimbingan dan arahan kepada pegawai tersebut. 4) gaya kepemimpinan *laissez faire* adalah gaya kepemimpinan yang pada umumnya memberikan kelompok kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan penyelesaian pekerjaan dengan cara apa saja yang bisa dianggap cocok.

Disamping itu pimpinan juga selalu memberikan motivasi dan mengarahkan bawahan yang memiliki kemampuan kurang baik serta pimpinan selalu memberi petunjuk yang spesifik kepada bawahan tentang tanggungjawab tugas yang telah diberikan. Dalam teori kepemimpinan terdapat dua jenis kepemimpinan yang utama

yaitu : 1) gaya berorientasi pada tugas (task oriented) Adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan perhatiannya pada tugas, dalam hal ini termasuk pembagian kerja, penjadwalan, sistem prosedur (sisdur), petunjuk pelaksana (juklak), dan sebagainya yang kesemuanya mencakup penekanan pada aspek teknis atau penyelesaian tugas pekerjaan. 2) gaya berorientasi pada orang (people oriented) adalah gaya pemimpin yang memusatkan perhatiannya pada orang, yaitu hubungan antar pribadi. dalam hal ini mencakup saling percaya, menghargai gagasan bawahan, membangun kerjasama, peka terhadap kebutuhan dan kesejahteraan bawahan.

Pada kenyataannya gaya kepemimpinan tersebut berkembang dan bervariasi sesuai dengan faktor karakter situasional. Gaya berorientasi pada tugas (task oriented) cenderung sebagai gaya otokratis, gaya berorientasi pada orang (people oriented) cenderung sebagai gaya demokratis, dan gaya berorientasi pada kombinasi pada keduanya (tugas dan orang) cenderung sebagai gaya moderat. Gaya otokratis; gaya yang berdasarkan atas posisi dan penggunaan otoritas dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, gaya demokratis; gaya yang berkaitan dengan kekuatan personal dan partisipasi pengikut dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, gaya moderat; gaya yang berorientasi pada iman, ilmu, amal, dan visi masa depan.

Menurut pendapat Siagian (2002), bahwa gaya kepemimpinan tersebut ada lima yakni : 1) tipe kepemimpinan yang otokratik, seseorang pemimpin yang otokratik adalah seorang pemimpin yang menganggap bahwa organisasi itu adalah milik pribadi, mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bahwa sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik dan saran dan pendapat, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan formalnya sering menggunakan *affroach* yang mengandung unsur paksaan dan *funitif* (yang sifatnya menghukum). 2) tipe kepemimpinan yang militeristik adalah tipe kepemimpinan yang memiliki sifat-sifat yang dalam menggerakkan bawahannya ia sering menggunakan sistem perintah, dalam menggerakkan bawahannya suka bergantung pada pangkat dan jabatan, senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya. 3) tipe kepemimpinan *paternalistik*, menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangka daya kreasi dan fantasi, sering bersikap mau tahu. 4) tipe pemimpin yang kharismatik, harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sikapnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif. 5) tipe kepemimpinan yang demokratis, pengetahuan tentang kepemimpinan telah

membuktikan bahwa tipe kepemimpinan yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan, selalu berusaha mengutamakan kerjasama tim dalam usaha mencapai tujuan, selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya, selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Pendapat dari Robbins (2006), mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan itu ada empat gaya kepemimpinan, antara lain : 1) Gaya kepemimpinan kharismatik. Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik. a) visi dan artikulasi. memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik daripada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat difahami orang lain. b) risiko personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat kedalam pengorbanan diri untuk meraih visi. c) peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan. d) kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perspektif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka. e) perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma. 2) Gaya kepemimpinan transaksional. Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin dengan bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional : a) imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas produktivitas baik, mengakui pencapaian. b) manajemen berdasarkan pada pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan. c) manajemen berdasarkan pada pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi. d) laissez-faire: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan. 3) gaya kepemimpinan transformasional.

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu

menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Ada empat karakteristik pemimpin transformasional yakni: a) kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan. b) inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana. c) stimulasi intelektual: mendorong intelengensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati. d) pertimbangan individu: memberikan perhatian peribadi, melayani karyawan secara peribadi, melatih dan menasehati. 4) gaya kepemimpinan visioner. Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal kemasa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Menurut Salbiah (2015), Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan ada dua yakni: 1) faktor internal. Sebagai seorang pribadi, pemimpin tentu memiliki karakteristik yang unik berbeda dengan yang lain, keunikan ini justru akan memberikan pengaruh pada pandangan dan cara memimpin. Ada karakter bawaan yang telah menjadi ciri pemimpin sebagai individu, ada kemampuan yang terbentuk melalui proses pematangan dan proses pendidikan. 2) faktor eksternal. Dalam hal ini bisa dikatakan sebagai faktor bawahan dan situasi. Faktor bawahan adalah faktor yang disebabkan oleh karakteristik bawahan, didalamnya terkait dengan status sosial, pendidikan, pekerjaan, harapan, ideologi, agama dan lain sebagainya.

Faktor-faktor tersebut tentunya akan menentukan bagaimana pemimpin mengatur dan mempengaruhi bawahannya, sementara faktor situasi berhubungan dengan waktu, tempat, tujuan, karakteristik, organisasi dan hal-hal yang lainnya. pemimpin (leader = head); adalah orang yang memimpin. 1) anggota (anak buah = pengikut); adalah orang-orang yang dipimpin. 2) kekuasaan (power); adalah kapasitas mempengaruhi perilaku individu atau kelompok. 3) pengaruh (influence); adalah tindakan atau contoh perilaku yang menyebabkan mempengaruhi perubahan sikap atau perilaku individu atau kelompok. 4) nilai (value); adalah keyakinan dasar tentang sesuatu mempengaruhi perilaku atau cara bertindak individu atau kelompok. 5) tujuan (objektive); adalah sesuatu hasil atau sasaran yang ingin dicapai.

Berdasarkan studi Tannenbaum dan Schmidt sebagaimana dikutip Kadarman et.al (1996), menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya dan efektivitas gaya kepemimpinan itu dipengaruhi oleh: 1) Diri pemimpin itu sendiri. Keperibadian, pengalaman masa lalu, latar belakang, dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi

efektivitas kepemimpinan disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya. 2) Ciri atasan. Gaya kepemimpinan atasan dari manajer sangat mempengaruhi orientasi kepemimpinan manajer. 3) Ciri bawahan. Responden yang diberikan oleh bawahan manajer akan menentukan efektivitas kepemimpinan manajer. Latar belakang pendidikan bawahan sangat menentukan pula cara manajer menentukan gaya kepemimpinan. 4) Persyaratan tugas. Tuntutan tanggungjawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan manajer. 5) Iklim organisasi dan kebijakan iklim organisasi dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok serta gaya kepemimpinan yang dipilih oleh manajer. 6. Perilaku dan rekan kerja. Rekan sekerja manajer merupakan kelompok acuan yang penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan manajer sangat mempengaruhi efektivitas hasil kerja manajer.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Thoah (2007), berdasarkan gaya kepemimpinan direktif adalah pemberian motivasi, standar kerja yang tinggi, menghargai perbedaan, manajemen tim, kepercayaan penuh, indikator gaya kepemimpinan yang mendukung adalah: pimpinan bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian murni terhadap bawahan. indikator gaya kepemimpinan partisipatif adalah peningkatan karier, tanggungjawab, bimbingan, pengarahan, dan keterlibatan semua pihak. Indikator kepemimpinan laissez faire adalah bawahan biasanya kurang mempunyai kemampuan dalam hal menjalankan tugasnya masing-masing, petunjuk secara spesifik, mengawasi secara cermat, dan sikap berhati-hati.

Menurut Mas'ud (2004), mengatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan berdasarkan aspek fungsi kepemimpinan berorientasi tugas, dan berorientasi orang terdiri dari: 1) Atasan langsung selalu menekankan pentingnya menjalin hubungan yang baik dengan bawahan. 2) Atasan langsung memberikan tugas yang perlu dikerjakan kepada bawahan. 3) Atasan sering menekankan pentingnya efisiensi, dan meminta bawahan untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin. 4) Atasan sering memberitahu bawahan untuk tetap menjalin hubungan dengan mitra kerja. 5) Ketika memberi tugas, atasan berkomunikasi secara langsung dan memberikan perintah secara jelas. 6) Atasan langsung sering menekankan akan pentingnya menyelesaikan tugas, dan meminta melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Menurut Mulyadi dan Rivai (2009), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi indikator gaya kepemimpinan antara lain: 1) Otokratik. 2) Militeristik. 3) Laissez-faire. 3) Kharismatik. 4) Demokratik.

Maka berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah merupakan tingkah laku dari pemimpin yang mencerminkan suatu kesan yang baik melekat yang dapat membuat kesan yang baik pada diri

karyawan, sehingga memudahkan bagi pemimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

## BAB II

# KESEHATAN KERJA

### A. Pengertian Kesehatan Kerja

Pedoman utama dalam pelaksanaan Kesehatan dan keselamatan kerja berlandaskan kepada UUD 1945 pasal 27:2 yang menyatakan bahwa setiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Kehidupan yang layak yang dimaksudkan adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi yang mana memungkinkan pekerjaan berada dalam keadaan sehat, selamat, terhindar dari kecelakaan serta penyakit akibat kerja. Kehidupan yang layak adalah hidup sebagaimana layaknya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dalam sehari-hari, sehingga tingkat kesejahteraan hidupnya dapat dipenuhi sesuai dengan statusnya sebagai manusia.

Karyawan harus tahu bahwa kesehatan dan keselamatan kerja itu sangatlah penting, maka dibutuhkan kehati-hatian karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jika sebaliknya terjadi kecelakaan dalam bekerja hal ini akan berpengaruh pada penurunan produktivitas karyawan yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Megginson (1981:364), mengemukakan bahwa kesehatan kerja adalah menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi priode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerjaan/masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja dan terhadap penyakit-penyakit umum.

Menurut Mangkunegara, (2000), kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi priode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Menurut Sumakmur (1996:1), kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerjaan/masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit-

penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja dan terhadap penyakit-penyakit umum. Menurut pendapat Jackson (2002), ia mendefinisikan bahwa keselamatan itu adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan kegiatan yang dilakukan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Kesehatan Kerja bertujuan untuk memberikan bantuan kepada tenaga kerja, melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja. meningkatkan kesehatan, memberi pengobatan dan perawatan serta rehabilitas. Kesehatan kerja bagi setiap individu karyawan sangat dibutuhkan, hal ini guna untuk menjaga keberlangsungan aktifitas yang dilakukan oleh karyawan dalam koperasi, setiap koperasi harus melakukan pengecekan atau pemeriksaan kesehatan terhadap karyawan sekaligus memberikan pelatihan tentang pentingnya kesehatan dalam bekerja. Hal ini berarti bahwa seorang pemimpin koperasi tidak hanya mementingkan tujuannya semata, akan tetapi peran dan rasa tanggungjawab yang besar terhadap kesehatan karyawan juga tampak dihadapkan karyawan koperasi. Keselamatan kerja adalah membuat keadaan pekerjaan yang aman dengan tersedianya alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari basah, baik itu air atau minyak dan memelihara segala fasilitas-fasilitas yang baik.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah merupakan kegiatan pengawasan kepada karyawan, mesin-mesin dan cara yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Sesuai dengan Pedoman utama dalam pelaksanaan Kesehatan dan keselamatan kerja berlandaskan kepada UUD 1945 pasal 27:2

Perlu dilakukan perbedaan antara produk yang memenuhi (standar) yang aman, dan yang dirasakan aman. Menurut Ibrahim (2013), pada umumnya terdapat tiga jenis keadaan keselamatan kerja antara lain: 1) Keselamatan normatif. Digunakan untuk menerangkan produk atau desain yang dapat memenuhi standar desain. 2) keselamatan substantif. Ini digunakan untuk menerangkan pentingnya keadaan aman, meskipun mungkin tidak memenuhi standar. 3) keselamatan yang dirasakan. Hal ini digunakan untuk menerangkan keadaan yang aman, yang timbul dari persepsi orang. Sebagai contoh adalah anggapan aman terhadap keberadaan rambu-rambu lalu lintas. Namun, keadaan rambu-rambu lalu lintas ini dapat menyebabkan kecelakaan karena menyebabkan pengemudi kendaraan gugup.

Secara umum jenis-jenis kesehatan manusia dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu kesehatan tubuh dan kesehatan mental. Dua bagian kesehatan ini merupakan

satu kesatuan yang utuh dan juga terkait satu sama yang lainnya. Kesehatan tubuh/fisik adalah kesehatan yang dinilai dari kondisi seseorang. Istilah kesehatan fisik berkaitan erat dengan masalah fisik seperti terbebas dari luka atau terbebas dari penyakit yang tampak (baik penyakit luar maupun penyakit dalam). Untuk bisa mendapatkan kesehatan fisik, manusia hanya perlu melakukan dua hal yaitu olah raga, menjaga pola makan, serta menjaga kesehatan mental. Aktivitas olah raga dapat membuat tubuh menjadi jauh lebih sehat dan kuat, sedangkan menjaga pola makan dapat menghindarkan tubuh dari berbagai macam penyakit yang mungkin timbul.

Kesehatan mental/Jiwa adalah merupakan yang dinilai dari kondisi jiwa ataupun mental seseorang. Istilah kesehatan mental sangat erat kaitannya dengan masalah-masalah stress dan masalah-masalah terkait pikiran lainnya. Berbeda dengan kesehatan fisik yang cenderung mudah untuk diraih/didapatkan, kesehatan mental cenderung lebih sulit untuk diraih. Mental yang sehat biasanya hanya bisa didapatkan oleh orang-orang yang memiliki kestabilan emosi, keseimbangan jiwa, serta tidak terlalu banyak memikirkan permasalahan.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan tugas semua orang yang bekerja (Bennet dan Rumondang, 1995).

Untuk mendapatkan kestabilan dan keseimbangan jiwa dan emosi, keseimbangan jiwa, serta tidak terlalu banyak memikirkan permasalahan. Untuk mendapatkan kestabilan dan keseimbangan jiwa dan emosi sendiri, manusia membutuhkan tubuh yang sehat dan juga hati yang bersih (bersih dari sifat dengki, sirik, dendam, dan berbagai sifat buruk yang lainnya).

Menurut Andri (2015), Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja—beban kerja dan kapasitas kerja. faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja serta ruang lingkup kesehatan kerja adalah: a) kesehatan kuratif adalah bermaksud untuk dapat menekan seminimal mungkin dari angka absen karena sakit serta memperpendek lamanya sakit dan angka sakit. b) kesehatan preventatife adalah guna untuk mencegah tenaga kerja yang mengalami gangguan kesehatan atau penyakit. c) pengamanan bahaya yang karena proses produksi yang mungkin berakibat terhadap tenaga kerja atau masyarakat luas. d) sedangkan penyesuaian diantara tenaga kerja serta pekerjaan dengan tujuan kegairahan serta efisiensi kerja.

Selanjutnya dari orang tenaga kerja akan dapat terjamin apabila keadaan kesehatan serta produktifitas kerja yang tinggi, sehingga perlu akan adanya keseimbangan yang menguntungkan dari faktor-faktor: 1). beban kerja. Setiap pekerjaan merupakan beban kerja bagi pelaku, salah satu beban tersebut akan dapat berupa beban fisik, mental sampai dengan sosial, sedangkan seorang tenaga kerja akan memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban

kerja. Selanjutnya adalah dari mereka menginginkan lebih cocok serta untuk beban fisik atau mental atau sosial, kesehatan kerja akan dapat membantu serta mengurangi beban kerja dengan berupa modifikasi cara kerja atau perencanaan mesin serta alat kerja. 2) beban tambahan dari lingkungan kerja. Pekerjaan pada umumnya dapat untuk dilakukan dalam suatu lingkungan atau situasi, sehingga akan berakibat beban tambahan pada jasmani serta rohani tenaga kerja. Kemudian sebagai tambahan terhadap beban kerja yang langsung menjadi beban tugas pekerjaan yang sesungguhnya. 3) kapasitas kerja. Dalam hal ini adalah merupakan suatu kemampuan kerja seseorang dari tenaga kerja yang berbeda dari satu dengan yang lainnya, serta sangat tergantung kepada keterampilan, kesehatan jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, ukuran tubuh dan motivasi.

## **B. Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja**

Faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, baik dari aspek penyakit akibat kerja maupun kecelakaan kerja, dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: 1) faktor fisik, yang meliputi penerangan, suhu udara, kelembapan, cepat rambat udara, suara, vibrasi mekanis, radiasi, tekanan udara, dan lain-lain. 2) faktor kimia, yaitu berupa gas, uap, debu, kabut, fume, awan, cairan dan benda-benda padat; faktor biologi, baik dari golongan hewan maupun dari tumbuh-tumbuhan. 3) faktor fisiologis, seperti konstruksi mesin, sikap, dan cara kerja. 4) faktor mental-psikologis, yaitu susunan kerja, hubungan diantara pekerja atau dengan pengusaha, pemeliharaan kerja, dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut tentu bisa mengganggu daya kerja seseorang pekerja buruh, misalnya; penerangan yang kurang cukup intensitasnya biasanya akan berpengaruh pada kelelahan mata. Kemudian kegaduhan dan kebisingan berpengaruh pula pada daya mengingat, termasuk konsentrasi pikiran, akibatnya terjadi kelelahan psikologis, bahkan dapat menyebabkan ketulian. Yani (2012 : 164).

Menurut Suma'mur (2009), bahwa faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja adalah: 1) bahaya. Bahaya dalam lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala kondisi yang dapat memberi pengaruh yang merugikan terhadap kesehatan atau kesejahteraan. 2) lima faktor risiko kesehatan dan keselamatan kerja yakni: a) faktor fisik, meliputi kebisingan, suhu, cahaya, getaran, radiasi, ataupun mesin/alat dan lain-lain. b) faktor biologi, penyebab penyakit akibat kerjaan banyak ragamnya, yakni: virus, bakteri, jamur, cacing, dan yang lain-lain. c) faktor kimia, meliputi bahan material, cairan, gas, debu, uap berbahaya, bahan yang mudah meledak, bahan yang mudah terbakar ataupun bahan yang bersifat korosif. d) faktor ergonomis, seperti gerakan berulang postur/posisi kerja, pengangkutan manual, desain tempat kerja/alat/mesin. e) faktor psikologis, seperti stress, kekerasan, dan hal-

hal yang lainnya. 3) pengendalian risiko/bahaya kesehatan dan keselamatan kerja yang terdiri dari eliminasi sumber daya, substitusi alat/mesin/bahan, engineering control, administrasi, dan Alat Pelindung Diri (APD).

Menurut Mangkunegara (2000:170), bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah : a) keadaan tempat lingkungan kerja, yang terdiri dari: 1) penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya. 2) ruang kerja yang terlalu padat dan sesak. 3) pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya. b) pemakaian peralatan kerja, yang meliputi: 1) pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. 2) penggunaan mesin, alat-alat elektronik tanpa pengamanan yang baik pengaturan penerangan.

PRODUKTIVITAS KERJA

**A. Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut pendapat Gomes (2003:159-160), bahwa produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit atau untuk customer satisfaction), juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik versus organisasi swasta, organisasi bisnis versus organisasi sosial dan organisasi keagamaan).

Berbagai ungkapan seperti output, produktivitas, efisiensi, efektivitas, dan bang for the buck sering dihubungkan dengan produktivitas. Secara umum, pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Inputs bisa mencakup biaya produksi (production cost) dan biaya peralatan (equipment cost). Sedangkan outputs bisa terdiri dari penjualan (sales), pendapatan (earnings), market share, dan kerusakan (defects). Bahkan ada yang melihat pada performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi. Efisiensi diukur sebagai rasio output dan input. Pengukuran efisiensi menghendaki penentuan outcome, dan penentuan jumlah sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan outcome tersebut. Disektor swasta dan dibanyak kasus sektor publik, efisiensi dan produktivitas dianggap sinonim. Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output, yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut pendapat Fahmi (2012), mendefinisikan bahwa produktivitas adalah kemampuan suatu bisnis dalam menghasilkan suatu produk secara kurun waktu yang ditentukan. Kurun waktu biasanya dihitung perkuartal, semester, dan tahunan. Kapasitas produktivitas juga dilihat dari jumlah unit yang dihasilkan, kecepatan waktu yang mampu dihasilkan, serta kualitas produk yang sesuai dengan standar yang disepakati.

Menurut pendapat Herjanto (2004), mendefinisikan produktivitas adalah merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Secara umum produktivitas dapat dinyatakan sebagai rasio antara keluaran dan masukan, atau rasio hasil yang diperoleh terhadap sumber daya yang dipakai.

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan}} = \frac{\text{hasil yang diperoleh}}{\text{sumber daya yang digunakan}}$$

Jika dalam rasio itu masukan yang dipakai untuk menghasilkan keluaran dihitung seluruhnya maka disebut produktivitas total (total factor productivity) TFP. Namun, jika yang dihitung sebagai masukan hanya komponen tertentu saja, maka disebut produktivitas parsial (partial productivity).

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas total} &= \frac{\text{Keluaran}}{\text{(tenaga kerja + mesin + material, dsb)}} \\ \text{Produktivitas parsial (misalnya tenaga kerja):} & \\ \text{Keluaran} &= \frac{\text{keluaran}}{\text{Biaya tenaga kerja}} \quad \text{atau} \quad = \frac{\text{keluaran}}{\text{jam kerja - orang}} \end{aligned}$$

Menurut Yuniarsih (2013), bahwa Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, bergantung pada tingkat kegigihan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Muchdarsyah (2003:12), produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa. Dengan masukan (input) yang sebenarnya.

Menurut Ravianto (1991), Pengertian produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Dibidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana tingkat kemampuan, semangat kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan menunjukkan suatu hasil seperti yang ditetapkan oleh pemimpin.

Produktivitas ikut pembentukan angka indeks pertumbuhan nasional, suatu Negara atau industri dapat dikatakan mengalami kemajuan jika dapat mengurangi pengorbanan sumber daya, untuk menghasilkan produk yang lebih besar dengan mutu yang lebih baik. Peningkatan produktivitas secara keseluruhan akan memajukan potensi pengadaan barang dan jasa dalam jumlah yang lebih besar untuk setiap pekerja sehingga lebih besar unsur-unsur kebutuhan hidup rakyat yang dapat dipenuhi sendiri. Ini berarti tingkat kesejahteraan rakyat bertambah tinggi. Alasannya adalah bahwa peningkatan produktivitas berarti peningkatan pendapatan pekerja, dan peningkatan pendapatan selanjutnya menambah kuat daya beli masyarakat akan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas membutuhkan perencanaan yang cermat, yang tidak lagi merupakan hasil sampingan dari usaha perencanaan lainnya tetapi merupakan perencanaan yang berdiri sendiri dengan berbagai upaya yang terkandung didalamnya. Macam-macam produktivitas antara lain: 1) produktivitas parsial. Pengukuran produktivitas dapat dilakukan untuk setiap masukan secara terpisah atau secara total untuk keseluruhan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran. Pengukuran produktivitas untuk suatu masukan pada suatu saat disebut dengan pengukuran produktivitas parsial (*partial productivity measurement*).

Ukuran produktivitas suatu periode harus dibandingkan dengan produktivitas periode sebelumnya, untuk mengukur perubahan produktivitas. Periode sebelumnya merupakan periode dasar (*base period*). Yang ukuran produktivitasnya dipakai sebagai standar untuk mengukur kenaikan atau penurunan produktivitas yang terjadi dalam jangka waktu tertentu.

Contoh: tahun 2001, divisi memproduksi 111.000 unit produk dengan mengkonsumsi 1.100 jam tenaga kerja, harga jual produk adalah Rp. 25.00 per unit, upah tenaga kerja Rp.10.00 per jam. Produktivitas parsial dapat dihitung dengan ukuran produktivitas operasional dengan membagi kuantitas produk yang dihasilkan dengan jumlah jam tenaga kerja yang dikonsumsi untuk menghasilkan produk tersebut. Produktivitas operasional adalah sebesar 10 unit per jam ( $11.000 + 1.100$ ). produktivitas keuangan adalah sebesar Rp. 25.00 setiap rupiah biaya tenaga kerja ( $Rp\ 275.000 + Rp.\ 11.000$ ). kelebihan produktivitas parsial.

Produktivitas parsial adalah sebagai pengukur produktivitas manajer memiliki kelebihan sebagai berikut: 1) memungkinkan manajer memusatkan usahanya terhadap penggunaan masukan tertentu saja. 2) memudahkan karyawan operasional menentukan produktivitasnya. Karyawan operasional hanya dapat mengendalikan masukan tertentu, sehingga ukuran produktivitas parsial yang memberikan umpan balik mengenai hubungan antara keluaran dengan masukan tertentu mudah mereka pahami. 3) untuk kepentingan pengendalian operasional, seringkali standar

produktivitas bersifat jangka pendek yang diukur dengan membandingkan produktivitas parsial batch sekarang dengan batch sebelumnya.

Kelemahan produktivitas parsial adalah: produktivitas sebagai pengukur produktivitas manajer memiliki kelemahan, penggunaan produktivitas parsial secara terpisah sebagai ukuran produktivitas dapat menyesatkan, suatu penurunan produktivitas salah satu masukan kemungkinan diperlukan untuk menaikkan produktivitas masukan yang lain. Kompensasi seperti ini seringkali disengaja asalkan biaya secara keseluruhan dapat berkurang.

Namun seringkali dilakukan pertukaran (trade off) kenaikan produktivitas suatu masukan dengan diimbangi oleh penurunan produktivitas masukan yang lain, dengan akibat yang merugikan perusahaan. 2) produktivitas total. Pengukuran produktivitas untuk seluruh masukan pada suatu saat disebut dengan pengukuran produktivitas total (total productivity measurement). Pengukuran produktivitas total dapat dilakukan dalam dua kondisi yaitu : (a) perubahan produktivitas tanpa pertukaran (trade-off) produktivitas. Dalam memproduksi suatu produk, digunakan berbagai masukan seperti bahan baku, modal dan energi, ukuran produktivitas total memperhitungkan semua jenis masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran. (b) ukuran produktivitas total dengan mempertimbangkan pertukaran (trade-off) produktivitas. Jika produktivitas suatu masukan dinaikan dengan akibat penurunan produktivitas masukan yang lain, manajemen memerlukan ukuran nilai produktivitas total yang berupa profit-linked productivity. Jenis produktivitas menurut Mulyadi (2001:466), dalam bukunya akuntansi manajemen mengemukakan sebagai berikut: 1) produktivitas total. Pengukuran produktivitas total dapat dilakukan dengan dua kondisi, tanpa adanya pertukaran produktivitas antar masukan dan dengan memperhitungkan adanya pertukaran produktivitas antar masukan.

Output total

$$\text{Produktivitas total} = \frac{\text{-----}}{\text{Input total}}$$

2) produktivitas parsial. Pengukuran produktivitas dapat dilakukan untuk setiap masukan secara terpisah atau secara total untuk keseluruhan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran. Pengukuran produktivitas untuk satu masukan pada suatu saat disebut dengan pengukuran produktivitas parsial.

Output total

$$\text{Produktivitas total} = \frac{\text{-----}}{\text{Input total}}$$

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi (Ravianto, 1991). Menurut Simanjuntak (1993), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: 1) Pelatihan. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. 2) mental dan kemauan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan. 3) hubungan antara atasan dengan bawahan. Hubungan atasan dengan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauhmana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula pada proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Pendapat Stoner (1991), mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutahiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75 % peningkatan produktivitas justru dihasilkan dari perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas. Adapun Cormick (2003), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu: 1) faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi. 2) faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga . dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antarkaryawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2009), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut: 1) kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembanya kepada mereka. 2) meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut, jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan. 3) semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. 4) pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meingkatkan kemampuan. 5) mutu. Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.

Mutu merupakan hasil dari pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan bagi dirinya sendiri. 6) efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## **B. Hubungan Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja seseorang menurut Umar Husein (2004:9), mengemukakan dua dimensi produktivitas sebagai berikut: produktivitas mengimplikasikan dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Pengertian produktivitas itu sendiri adalah “doing the right thing”. Melaksanakan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua yaitu efisiensi adalah “doing things right”. Melakukan yang benar dengan proses yang benar berkaitan dengan upaya membandingkan masukan

dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Untuk itu, produktivitas biasanya dicapai melalui efektivitas pencapaian tujuan dan efisiensi penggunaan sumber daya”.

Efisiensi adalah ukuran yang menunjukkan bagaimana sumber daya sumber daya yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan output. Efisiensi merupakan karakteristik proses yang mengukur performansi aktual dari sumber daya relatif terhadap standar yang ditetapkan.

Perbedaan produktivitas dengan efektivitas dan efisiensi adalah bahwa produktivitas merupakan ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang dihasilkan (output) dengan masukan dari setiap sumber yang dipergunakan atau seluruh sumber (input). Tinggi rendahnya efisiensi ditentukan oleh nilai input dan output, sedangkan tinggi rendahnya nilai efektivitas ditentukan oleh pencapaian target. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensinya semakin tinggi pula. akan tetapi bila semakin kecil input yang dapat kita hemat, maka akan semakin rendah tingkat efisiensinya.

Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Dimana pada dasarnya peningkatan produktivitas dapat dicapai jika menggunakan sistem yang berfokus pada upaya-upaya perbaikan yang dilakukan oleh karyawan secara terus-menerus terhadap kualitas, efektivitas dalam rangka pencapaian tujuan, dan efisiensi penggunaan sumber-sumber daya dari perusahaan.

Komitmen organisasi atau loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut pendapat dari Luthans (1992) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan: 1) Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok. 2) Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi. 3) Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Komitmen organisasional menurut Newstrom (2007), adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan aktif berpartisipasi didalamnya. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

H5: Produktivitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah.

Comitment menurut Dowd (2002:223), adalah *i will do something you want*. Sedangkan yang dimaksud dengan organization adalah *groups of people who work interdependently toward some prpose*. Glinow (2005:6).

Kedua pengertian tersebut menjelaskan bahwa ada saling ketergantungan dari dua pihak, yaitu seseorang mau memberikan kepada pihak lain karena ingin mendapatkan sesuatu dalam bentuk yang lain. Jadi, tidak sekadar karena ingin mengerjakannya.

Sweeney (2002:59), Jelaslah bahwa komitmen terhadap organisasi mencakup identifikasi dengan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi, perasaan pekerja atas keterlibatannya dalam tugas-tugas yang harus diemban dalam organisasi, serta perasaan pekerja atas loyalitasnya terhadap organisasi Gibson (1997:186). Mengacu pada rumusan tersebut, maka komitmen organisasi terhadap organisasi melibatkan 3 (tiga) sikap, yaitu sebagai berikut: 1) identifikasi dengan tujuan organisasi. 2) perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi. 3) perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, komitmen organisasi dapat digunakan sebagai prediktor bagi organisasi, apakah seorang pekerja akan dapat bertahan lama dalam organisasi, atau hanya akan bertahan sementara, untuk selanjutnya akan pindah ke organisasi lain. (Robbins, 2005:79-80), Jelaslah bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kondisi ketika para anggota dari sebuah kelompok memberikan upaya, kemampuan, dan loyalitas mereka kepada organisasi.

Mereka memberikan upaya, kemampuan, dan loyalitas tersebut karena memperoleh kepuasan dari organisasi (Gales, 1996:281). Komitmen organisasi mencakup tiga makna, yaitu 1) hasrat. 2) keinginan dan 3) keyakinan yang dapat dijabarkan sebagai berikut: 1) sebuah hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu. 2) sebuah keinginan untuk berusaha keras atas nama organisasi. 3) sebuah keinginan yang pasti dari penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

(Luthans, 2003:235). Berdasarkan jabaran tersebut, secara lebih singkat dapat dirumuskan sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang mencerminkan kesetiaan para pekerja kepada organisasi mereka sebagai proses keberlanjutan dimana para pekerja menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi demi keberhasilan dan kesejahteraan secara berkelanjutan. (Luthans, 2002:235-236).

H6: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Sebagai tenaga kerja yang memiliki sumber daya manusia yang handal dalam menjalankan kegiatan disuatu perusahaan, tidak terlepas dari adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi pada diri karyawan tersebut yang terkait dengan permasalahan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yakni perlindungan tenaga kerja dari bahaya, penyakit dan kecelakaan akibat kerja maupun dikarenakan oleh lingkungan kerja.

Kebutuhan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mendapat perlindungan, dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenteram karena akan menimbulkan keinginan untuk bekerja dengan baik. Semakin tersedianya fasilitas kesehatan dan keselamatan dalam bekerja, maka akan semakin sedikit adanya kemungkinan-kemungkinan terjadinya suatu kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Selain dari keselamatan kerja yang diharapkan, tentu kesehatan kerja bagi diri karyawan juga harus mendapat perhatian penting oleh pihak perusahaan, yang mana bahwa kesehatan kerja merujuk pada bebasnya seluruh karyawan dari segala bentuk gangguan fisik maupun gangguan mental yang bersumber dari lingkungan kerja. Lingkungan yang aman dan sehat dapat memberikan umpan balik bagi karyawan, yang pada tujuan akhirnya adalah karyawan semakin lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Menurut pendapat dari Sumakmur (1993) yang mana bahwa tujuan dari keselamatan kerja adalah: 1). Setiap pegawai dapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. 2). Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya. 3). Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya. 4). Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai. 5). Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja. 6). Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan lingkungan kerja. 7). Agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Dalam catatan pemerintah tahun 2015 bahwa kasus kecelakaan kerja di Indonesia mencapai 105.182 kasus dengan korban meninggal sebanyak 2.375. salah satu penyebab kejadian ini adalah pelaksanaan dan pengawasan K3 yang belum maksimal, sekaligus perilaku masyarakat industri pada khususnya dan masyarakat pada umumnya belum optimal. peristiwa kecelakaan tersebut harus dijadikan pelajaran yang sangat berharga agar tidak terulang kejadian yang sama. disamping itu juga badan dunia Internasional Labour pada tahun 2013 menjelaskan bahwa 1 pekerja didunia meninggal setiap 15 detik karena kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja. Tahun sebelumnya (2012) ILO mencatat angka kematian dikarenakan kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) sebanyak 2 juta kasus setiap tahunnya.

Hal ini diakibatkan oleh sakit yang dialami oleh para pekerja maupun akibat kecelakaan kerja di tempat mereka melakukan aktifitasnya. Kesehatan dan Keselamatan Kerja bukan semata-mata merupakan tanggungjawab bagi pemerintah, melainkan ini juga menjadi tanggungjawab kita bersama, terlebih lagi tanggungjawab perusahaan, terhadap tenaga kerja dan masyarakat. Acuan yang dapat kita gunakan adalah PEMNAKER 05/MEN/1996 yang isinya adalah setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja wajib menerapkan K3”.

Hampir semua perusahaan menerapkan aturan tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan produktivitas kerja karyawan.

H7: Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah, dan yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan yang ada pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah. Difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan, Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi karyawan sebagai variabel intervening pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah. Selain itu belum ada penelitian yang sama dilakukan di Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah.

Menurut pendapat Sugiyono (2011:80), mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Kemudian pendapat Malhotra (2005 : 364), Populasi adalah gabungan seluruh elemen yang memiliki serangkaian karakteristik serupa, yang mencakup semesta untuk kepentingan masalah riset. Menurut Sugiyono (2008:55), populasi adalah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah, yang berjumlah 225 orang.

Menurut Ferdinand (2006), bahwa populasi adalah merupakan gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian. Sedangkan menurut Sujarweni dan Endrayanto (2002:13), mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah yang berjumlah 225 orang karyawan.

Tabel 1. Karyawan Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Aceh Tengah

No	Bidang	Populasi	Sampel
1.	Admimistrasi	25	25
2.	Intenal Control Sistem/ICS	12	12
3.	Prosesing Pabrik/Sortir	188	188
		225	225

Sumber: Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah 2016

# BAB IV

## ANALISIS PADA KESELAMATAN KERJA

### A. Operasional Variabel

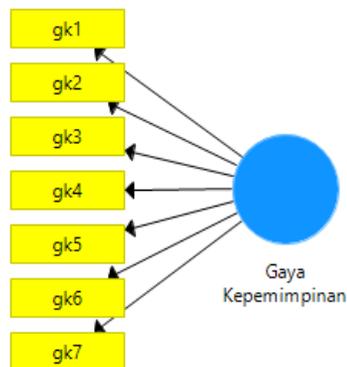
Definisi operasional variabel ini dilakukan untuk memberi batasan terhadap variabel yang diteliti. Adapun pengertian variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2009:38).

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu variabel bebas (independent variabel), variabel intervening dan variabel terikat (devendent variabel), variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Variabel Bebas

Varibel bebas (independent) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahanya atau timbulnya variabel terikat (devendent), sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent yang terdiri dari:

Gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Variabel gaya kepemimpinan ini diukur dengan menggunakan 7 (tujuh) indikator yang diadopsi dari Thoha (2007)



Gambar 2. Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan

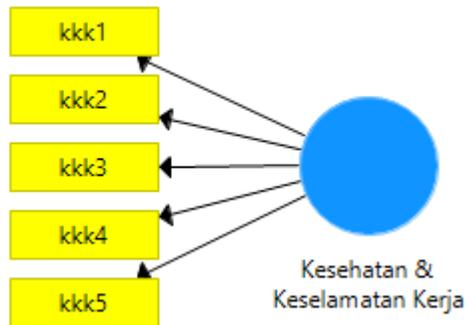
Sumber: Thoha (2007)

Keterangan :

GK1 : Pimpinan bersahabat

GK2 : Mudah didekati

- GK3 : Mempunyai perhatian murni terhadap bawahan
- GK4 : Peningkatan karier
- GK5 : Tanggung jawab
- GK6 : Bimbingan dan pengarahan dan
- GK7 : Keterlibatan semua pihak

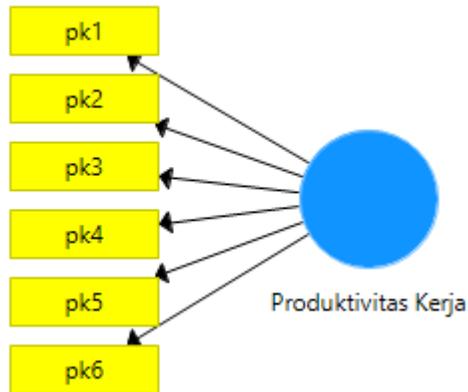


Gambar 3. Indikator variabel Kesehatan dan keselamatan kerja  
 Sumber: Mangkunegara (2002, p.170)

Keterangan :

- KKK7 : Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya
- KKK8 : Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
- KKK9 : Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
- KKK10: Pengamanan peralatan kerja yang sudah rusak dan usang
- KKK11: Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik dan pengaturan penerangan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan kejadian yang tidak dapat diduga. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena kondisi yang tidak membawa keselamatan kerja, atau perbuatan yang tidak selamat. Atau sebagai setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Atas dasar hal tersebut maka munculah Kesehatan dan keselamatan kerjayang mengatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan atau mengadakan pengawasan yang ketat (Silalahi, 1995).



Gambar 4. indikator Variabel Produktivitas Kerja

Sumber : Sedarmayanti (2001:79)

Keterangan :

PK13 : Kemampuan

PK14 : Meningkatkan hasil yang dicapai

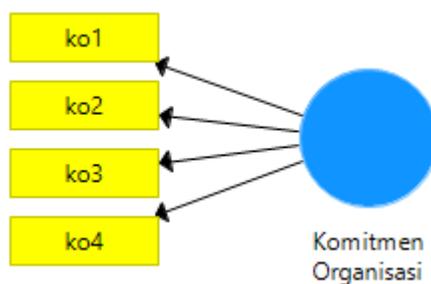
PK15 : Semangat kerja

PK16 : Pengembangan diri

PK17 : Mutu

PK18 : Efisiensi

Produktivitas dan produktivitas adalah bagian penting yang harus diperhatikan dalam manajemen SDM. Manajer yang sukses harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan produktivitas dan produktivitas karyawannya. Keduanya sangat berperan penting dalam menentukan keberlangsungan kegiatan wirausaha.



Gambar 5. Indikator Variabel Komitmen Organisasi

Sumber: Quest (1995)

Keterangan:

KO19: melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok diorganisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta

menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.

KO20: meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi serta peduli akan citra organisasi.

KO21: mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.

KO22: melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan

organisasi di atas kepentingan pribadi, serta mendukung keputusan yang menggantungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Stephen P. Robbins mendefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

## **2. Variabel Intervening**

Variabel Intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan terikat menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel penyalu/antara yang terletak diantara

variabel bebas dan terikat sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2009:39).

Adapun yang menjadi variabel intervening dalam penelitian ini adalah Komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah

- a. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok
- b. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi
- c. Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan – tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota

organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Luthans (1992).

### 3. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependent) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (independent), sering disebut variabel output, kriteria, konsekuensi adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas (Y), merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini diukur dengan 8 (delapan) indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:79), yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dan Ericch from tentang individu yang produktif, yaitu: 1) Tindakan konstruktif. 2) Percaya pada diri sendiri. 3) Bertanggung jawa. 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan. 5) Mempunyai pandangan kedepan. 6) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah. 7) Mempunyai konstribusi yang positif terhadap lingkungan (kreatif, imaginatif, dan inovatif). 8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Karyawan Koprasi Bitul Qiradh Baburayyan adalah karyawan yang memiliki kepedulian yang kuat, antara satu dengan yang lain, sehingga hasil kegiatan yang dilakukan membawa kemajuan dan perkembangan yang lebih baik, sehingga usaha ini dapat berjalan dengan baik. Dalam penelitian ini, produktivitas kerja bertujuan untuk menyusun alat ukur berdasarkan definisi variabel pada kerangka konseptual yang dibangun sesuai dengan teori yang mendasarinya dan memudahkan serta mengarahkan penyusunan kuisisioner. Operasionalisasi konsep ini sangat penting untuk memperoleh data yang dapat menguji hipotesis dan melihat kecocokan model yang dibangun berdasarkan konstruk teori yang merupakan adopsi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tabrani et al, (2009).

Definisi operasional variabel dan indikatornya tersebut dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2  
Definisi Oprasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>	kepemimpinan adalah proses memengaruhi dalam menentukan	1. Pimpinan Bersahabat 2. Mudah didekati 3. Mempunyai perhatian murni	Likert 1s/d 5

	<p>tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayannya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, prolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi. Mulyadi (2003).</p>	<p>terhadap bawahan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Peningkatan karier</li> <li>5. Tanggung jawab</li> <li>6. Bimbingan dan pengarahan dan</li> <li>7. Keterlibatan semua pihak</li> </ol> <p>Thoha (2007)</p>	
<b>Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2)</b>	<p>Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Mangkunegara. (2002:170).</p>	<p>a. keadaan tempat lingkungan kerja, yang terdiri dari :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.</li> <li>2. ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.</li> <li>3. pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.</li> </ol> <p>b. pemakaian peralatan kerja yang meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.</li> <li>2. penggunaan mesin, alat-alat elektronik tanpa pengamanan yang baik pengaturan penerangan.</li> </ol>	<p>Likert 1s/d 5</p>
<b>Produktivitas Kerja (Y1)</b>	<p>Produktivitas kerja merupakan hal yang</p>	<p>1. Tindakan konstruktif /membangun</p>	<p>Likert 1s/d 5</p>

	<p>sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terus terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Sutrisno (2009)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Percaya pada diri sendiri</li> <li>3. Bertanggung jawab</li> <li>4. Memiliki rasa cinta terhadap Pekerjaan</li> <li>5. Mempunyai padangan kedepan</li> <li>6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.</li> <li>7. Mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungan (kreatif, imajinatif, dan inovatif).</li> <li>8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.</li> </ol>	
<p><b>Komitmen Organisasi (Y2)</b></p>	<p>indikator-indikator perilaku komitmen yang dapat dilihat pada karyawan. Quest (1995).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok diorganisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.</li> <li>1. Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian ari organisasi serta peduli akan citra organisai.</li> <li>3. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi</li> </ol>	<p>Likert 1s/d 5</p>

organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.

4 . Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, serta mendukung keputusan yang menggantungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

Sumber: Zaitmal dalam Hurriyati (2005:64), Boom et al 2000:234), Lupiyoadi, (2008:71), Durianto (2001)

Aspek pengukuran terhadap data-data yang dianalisis dilakukan dengan pembentukan indikator pada setiap pertanyaan yang diajukan dengan menggunakan Skala Likert (Likert scale) dimana setiap pertanyaan mempunyai interval jawaban antara 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral) dan 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

Hal ini harus dilakukan mengingat dalam menganalisis model penelitian ini data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari kuisioner. Secara spesifik teknik pengukuran sebagaimana disajikan dalam tabel 3

Tabel 3  
Aspek Pengukuran Indikator Penelitian

Variabel	Bobot Nilai Satu Indikator				
	SS	S	N	TS	STS
Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1)	5	4	3	2	1
Kesehatan dan keselamatan kerja (X2)	5	4	3	2	1
Produktivitas Kerja (Y1)	5	4	3	2	1
Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Y2)	5	4	3	2	1

## 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2005), Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam penelitian ini untuk uji validitas kuisisioner penelitian, menggunakan aplikasi statistik yaitu program SPSS dengan menggunakan metode statistik Korelasi Product Momen. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka koefisien korelasi rhitung dengan rtabel. Jika rhitung lebih besar dari rtabel maka item dikatakan valid dan sebaliknya jika rhitung lebih kecil dari rtabel maka item dikatakan tidak valid. rhitung dicari dengan menggunakan SPSS, dengan rtabel dicari dengan cara melihat table r dengan ketentuan r minimal adalah 0,3. Kemudian pendapat Sugiyono (2011:267), mengatakan bahwa validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

## 2. Uji Reliabilitas

Dalam hal reliabilitas, Susan Stainback (1988), mengatakan bahwa “ reliability is often defined as the consistency and stability of data or findings. From a positivistic perspective, reliability typically is considered to be synonymous with the consistency of data produced by observation made by different researchers (e.g interrater reliability), by the same researcher at different times (e.g test retest), or by splitting a dat set in two parts (splithalf)” reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Kalau peneliti satu menemukan dalam obyek berwarna merah, maka peneliti yang lain juga demikian. Kalau seorang peneliti dalam obyek kemarin menemukan data berwarna merah, maka sekarang atau besok akan tetap berwarna merah. Karena reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Suatu data yang reliable atau konsisten akan cenderung valid, walaupun belum tentu valid. Orang yang berbohong secara konsisten akan terlihat valid. Walaupun sebenarnya tidak valid.

Uji dilakukan dengan cara membandingkan angka cronbach alpha dengan ketentuan nilai cronbach alpha minimal adalah 0,6. Artinya jika nilai cronbach alpha yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan kuisisioner reliable. Sebaliknya jika cronbach alpha lebih kecil ari 0,6 maka disimpulkan tidak reliable.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS versi 3.0 yang dijalankan dengan media komputer. PLS (Partial Least Square) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasisvarian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model structural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Lebih lanjut, Ghozali (2006), menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel). Perbedaan mendasar PLS yang merupakan SEM berbasis varian dengan LISREL atau AMOS yang berbasis kovarian adalah tujuan penggunaannya. Dibandingkan dengan covariance based SEM (yang diwakili oleh software AMOS, LISREL dan EQS) component based PLS mampu menghindarkan dua masalah besar yang dihadapi oleh covariance based SEM yaitu inadmissible solution dan factor indeterminacy (Tenenhaus et al., 2005).

Terdapat beberapa alasan yang menjadi penyebab digunakan PLS dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini alasan-alasan tersebut yaitu: 1) PLS (Partial Least Square) merupakan metode analisis data yang didasarkan asumsi data tidak harus berdistribusi normal, baik bivariat maupun multivariat. 2) PLS (Partial Least Square) dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena PLS (Partial Least Square) dapat digunakan untuk prediksi. 3) PLS (Partial Least Square) memungkinkan algoritma dengan menggunakan analisis series ordinary least square (OLS) sehingga diperoleh efisiensi perhitungan logaritma (Ghozali, 2006). 4) pada pendekatan PLS, diasumsikan bahwa semua ukuran variance dapat digunakan untuk menjelaskan.

Alasan menggunakan smartPLS adalah karena pada metode regresi terdapat kelemahan-kelemahan yang mengurangi komprehensifitas dari analisis. Adapun kelemahan-kelemahan tersebut:

1. Asumsi Normalitas Data

Dalam metode analisa data dengan menggunakan regresi, terdapat asumsi-asumsi yang harus diperiksa oleh peneliti untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang dibentuk BLUE (Best Linier Unbiased Estimate). Salah satu asumsi yang sering kali menjadi permasalahan peneliti adalah asumsi normalitas. Pada penelitian bisnis dan manajemen khususnya dibidang pemasaran dan sumber daya manusia yang melakukan pengukuran persepsi akan sulit untuk mendapatkan data yang berdistribusi normal. Oleh karena itu, dengan menggunakan metode regresi, peneliti kesulitan untuk mendapatkan persamaan regresi yang BLUE.

Dalam program smartPLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak. Oleh sebab itu, asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi smartPLS. Selain terkait dengan normalitas data, dengan dilakukannya bootstrapping maka program smartPLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel. Penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan smartPLS.

2. Melakukan analisa data dengan Variabel Dependen Lebih dari Satu

Secara umum persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa:

Y = variabel dependen

X = variabel independen.

Tampak dalam persamaan tersebut bahwa terdapat hanya satu variabel terikat/dependen dan banyak variabel bebas/independen.

Yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana melakukan analisa jika variabel dependennya lebih dari satu.

Dengan menggunakan pendekatan jalur (smartPLS) PLS akan mampu memberikan analisa jika variabel dependennya lebih dari satu.

3. Memberikan Gambaran Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pada analisa multivariate seperti halnya regresi linier berganda ataupun multivariate ANOVA (MANOVA), pengujian hanya dilakukan secara langsung. Metode-metode tersebut hanya mampu memberikan analisa mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Persamaan tersebut memberikan informasi bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh terhadap Y. akan tetapi dalam pengujian teori banyak pendugaan yang menyatakan bahwa pengaruh suatu konstruk/variabel itu dimediasi oleh sebuah variabel mediasi. Secara manual bahwa konsep pengujian mediasi menurut Kenny dan Baron (1986) dapat digunakan. Akan tetapi karena basis pengujiannya adalah regresi, komprehensifitasnya akan berkurang jika dibandingkan dengan program SEM menguji secara serentak.

## **B. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif, yaitu analisis empiris secara deskripsi tentang informasi yang diperoleh untuk memberikan gambaran/menguraikan tentang suatu kejadian (siapa/apa, kapan, dimana, bagaimana, berapa banyak) yang dikumpulkan dalam penelitian Supranto (2002). Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden atas item-item yang terdapat dalam kuesioner. Selanjutnya peneliti akan

mengolah data-data yang ada dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diberi penjelasan.

Statistik inferensial, (statistic induktif atau statistic probabilitas), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2009). Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan software SmartPLS (Partial Least Square) mulai dari pengukuran model (outer model), struktur model (inner model) dan pengujian hipotesis.

Penelitian ini menggunakan variabel undimensional dengan model indikator reflektif. Variabel undimensional adalah variabel yang dibentuk dari indikator-indikator baik secara reflektif maupun secara formatif. Jogiyanto dan Abdilah (2009). Sedangkan model indikator reflektif adalah model yang mengansumsikan bahwa kovarian diantara pengukuran dijelaskan oleh varian yang merupakan manifestasi dari konstruk latennya dimana indikatornya merupakan indikator efek (effect indikator).

Menurut Ghazali (2006), Model reflektif sering disebut juga principal factor model dimana covariance pengukuran indikator dipengaruhi oleh konstruk laten. Model reflektif menghipotesiskan bahwa perubahan pada konstruk laten akan mempengaruhi perubahan pada indikator dan menghilangkan satu indikator dari model pengukuran tidak akan merubah makna atau arti konstruk.

Outer model sering juga disebut (outer relation atau measurement model) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Blok dengan indikator reflektif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut :

$$x = \Lambda_x \xi + \varepsilon_x$$

Dan

$$y = \Lambda_y \eta + \varepsilon_y$$

Dimana x dan y adalah indikator variabel untuk variabel laten exogen dan endogen  $\xi$  dan  $\eta$ , sedangkan  $\Lambda_x$  dan  $\Lambda_y$  merupakan matrix loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan  $\varepsilon_x$  dan  $\varepsilon_y$  dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran.

Model pengukuran (outer model) digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrument. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Cooper dan Schindler (2006). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi

responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian.

Convergent validity dari measurement model dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh outer loading dimensi variabel memiliki nilai loading > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen Chin (1995).

Rumus AVE (average varians extracted) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i}{n}$$

Keterangan:

AVE adalah rerata persentase skor varian yang diekstrasi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui loading standarize indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

$\lambda$  melambangkan standardize loading factor dan  $i$  adalah jumlah indikator.

Model struktural (inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses bootstrapping, parameter uji T-statistic diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Model struktural (inner model) dievaluasi dengan melihat persentase variance yang dijelaskan oleh nilai R 2 untuk variabel dependen dengan menggunakan ukuran Stone-Geisser Q-square test. Stone (1974), Geisser (1975), dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya.

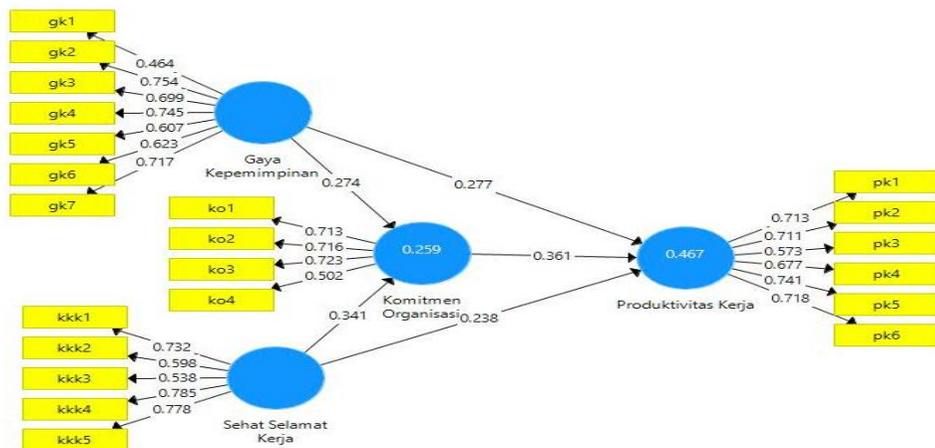
Menggambarkan vector endogen (dependen) variabel laten, adalah vector variabel exogen (independent), dan adalah vector variabel residual. Oleh karena PLS didesain untuk model recursive, maka hubungan antar variabel laten, setiap variabel laten dependen atau sering disebut causal chain system dari variabel laten dan adalah koefisien jalur yang menghubungkan predictor endogen dan variabel laten exogen dan sepanjang range indeks dan adalah inner residual variabel. Jika menghasilkan nilai R2 lebih besar dari 0,2 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor laten memiliki pengaruh besar pada level struktural.

### ***Predictive Relevance dan Diagram Jalur Persamaan Struktural Awal***

R-square model PLS dapat dievaluasi dengan melihat Q-square predictive relevance untuk model variabel. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai predictive relvance, sedangkan nilai Q-square kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang

memiliki predictive relevance. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai Q-square lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan, dengan rumus sebagai berikut :  $Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_p)$

Diagram jalur (path analysis) persamaan structural dalam penelitian ini, menjelaskan hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Penelitian ini terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependent dan satu variabel berperan sebagai variabel intervening (mediasi). Variabel independen terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan (GK) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (KKK), variabel dependen adalah Produktivitas Kerja (PK), sedangkan sebagai variabel interveningnya adalah Komitmen Organisasi (KO).



Gambar 6. Diagram Jalur Persamaan Analisis Struktural

Secara umum metode explanatory research adalah pendekatan metode yang menggunakan smartPLS. Hal ini disebabkan pada metode ini terdapat pengujian Hipotesa. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Hartono (2008), dalam Jogiyanto dan Abdillah (2009), menjelaskan bahwa ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai T-table dan T-statistic. Jika T-statistic lebih tinggi dibandingkan nilai T-table, berarti hipotesis terdukung atau diterima.

Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesa adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak ketika  $t\text{-statistik} > 1,96$ . Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  di terima jika nilai  $p < 0,05$ . Analisis PLS (Partial Least Square) yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SmartPLSversi 3.0 yang dijalankan dengan media computer.

### C. Uji Validitas dan Reliabilitas Data Kuesioner

#### Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2005). Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil penelitian dianggap valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Dalam hal ini digunakan item pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur (Widiyanto, 2005) Pengujian validitas menggunakan rumus product moment dari Pearson yang dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing skor item pertanyaan dari tiap variabel dengan total skor variabel tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Validasi Kuesioner antara Indikator dan Variabel Laten dalam penelitian

Variabel Laten	Indikator	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,550	0,00
	GK2	0,734	0,00
	GK3	0,719	0,00
	GK4	0,701	0,00
	GK5	0,651	0,00
	GK6	0,636	0,00
	GK7	0,681	0,00
Kesehatan Keselamatan Kerja	KKK1	0,724	0,00
	KKK2	0,683	0,00
	KKK3	0,652	0,00
	KKK4	0,764	0,00
	KKK5	0,683	0,00
Komitmen Organisasi	KO1	0,469	0,00
	KO2	0,556	0,00
	KO3	0,799	0,00
	KO4	0,792	0,00
Produktivitas Kerja	PK1	0,689	0,00
	PK2	0,707	0,00
	PK3	0,595	0,00
	PK4	0,675	0,00
	PK5	0,733	0,00
	PK6	0,729	0,00

Hasil Uji validasi dengan menggunakan aplikasi statistik yaitu SPSS, diperoleh bahwa beberapa indikator terdapat nilai koefisien korelasi dibawah 0,6. Pada variabel laten Gaya kepemimpinan ada indikator GK1 nilai koefisien korelasinya 0.55, pada variabel laten Komitmen Organisasi terdapat indikator KO1 dan KO2 yaitu 0,469 dan 0,556, kemudian pada variabel Produktivitas Kerja terdapat pada indikator PK3 yaitu

0,595. Namun semua indikator terhadap variabel latennya memiliki nilai Signifikansi sebesar 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir kuesioner valid atau bisa digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dan kestabilan dari koesioner sebagai alat ukur. Kestabilan berarti kuesioner tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konstruk dari suatu kondisi ke kondisi lain. Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan hanya satu waktu, kemudian dilakukan perbandingan dengan pertanyaan lain atau dengan pengukuran korelasi antar jawaban. Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode Cronbach Alpha , dimana suatu koesioner dianggap realibel jika nila Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

Tabel 5. Nilai Cronbach Alpha pada setiap item pertanyaan pada masing-masing Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
gk1	56,3333	44,097	0,470	0,748
gk2	56,4099	40,569	0,663	0,721
gk3	56,1757	42,815	0,667	0,733
gk4	56,5045	40,36	0,615	0,723
gk5	56,1441	43,934	0,595	0,742
gk6	56,1081	44,224	0,581	0,744
gk7	56,2477	43,744	0,629	0,740
GK	30,3018	12,32	1,000	0,783

Tabel 6. Nilai Cronbach Alpha pada Setiap Item Pertanyaan pada Masing-masing Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Indikator	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kkk1	39,2117	19,407	0,651	0,744
kkk2	39,1036	19,623	0,600	0,750
kkk3	39,2658	19,635	0,558	0,753
kkk4	39,3378	18,587	0,688	0,730
kkk5	39,3378	19,166	0,588	0,746
KKK	21,8063	5,876	1,000	0,740

Tabel 7. Nilai Cronbach Alpha pada Setiap Item Pertanyaan pada

Masing-masing Indikator Komitmen Organisasi

Indikator	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ko1	27,2793	23,858	0,368	0,776
ko2	27,4414	22,945	0,451	0,760
ko3	27,7162	18,910	0,704	0,681
ko4	28,3018	17,352	0,657	0,674
KO5	15,8198	6,610	1,000	0,578

Tabel 8. Nilai Cronbach Alpha pada Setiap item Pertanyaan pada Masing-masing Indikator Produktivitas Kerja

Indikator	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pk1	45,4796	33,914	0,608	0,723
Pk2	44,9050	38,950	0,531	0,756
Pk3	45,0181	38,045	0,618	0,747
Pk4	45,0950	37,241	0,681	0,739
Pk5	45,4389	34,620	0,650	0,723
PK6	24,6471	10,802	1,000	0,760

Tabel 9. Cronbach Alpha untuk pada masing-masing variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
<b>Gaya Kepemimpinan</b>	,763	8
<b>Kesehatan Keselamatan Kerja</b>	,778	6
<b>Komitmen Organisasi</b>	,760	5
<b>Produktivitas Kerja</b>	,768	7

Nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing item indikator semuanya berada diatas 0,6. Kemudian nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel pada Tabel b.juga menunjukkan diatas 0,6, hal ini menjelaskan bahwa kuesioner sudah reliabel, konsisten dan kestabilan yang baik sehingga bisa digunakan untuk pengukuran dalam penelitian.

#### D. Populasi

Populasi penelitian merupakan semua karyawan/i yang bekerja pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah. Jumlah karyawan di koperasi Baitul Qiradh adalah 225 orang. Peneliti sudah menyebarkan kuesioner ke semua karyawan/i tersebut, namun hanya 222 orang yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini akan diskripsikan berdasarkan karakteristiknya, seperti jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan, dan masa kerja responden.

##### 1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Dalam penelitian ini, variabel Gaya kepemimpinan merupakan variabel laten yaitu suatu variabel yang diukur menggunakan variabel lain sebagai indikator. Untuk mengukur variabel laten Gaya Kepemimpinan dilibatkan 7 (tujuh) indikator (variabel konstruk). Deskripsi data indikator dan variabel Gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut.

Tabel 10. Deskripsi Indikator sebagai alat ukur Variabel Gaya Kepemimpinan

<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Range</b>	<b>Mean</b>	<b>Standard Deviation</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
<i>Gk1</i>	222	3	4.270	0.742	2	5
<i>Gk2</i>	222	4	4.194	0.929	1	5
<i>Gk3</i>	222	4	4.428	0.687	1	5
<i>Gk4</i>	222	4	4.099	1.011	1	5
<i>Gk5</i>	222	3	4.464	0.628	2	5
<i>Gk6</i>	222	3	4.495	0.607	2	5
<i>Gk7</i>	222	4	4.356	0.620	1	5

Tabel 11. Deskripsi Indikator sebagai alat ukur Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja

<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Range</b>	<b>Mean</b>	<b>Standard Deviation</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
<i>Kkk1</i>	222	4	4.401	0.643	1	5
<i>Kkk2</i>	222	4	4.509	0.650	1	5
<i>Kkk3</i>	222	3	4.347	0.687	2	5
<i>Kkk4</i>	222	4	4.275	0.738	1	5
<i>Kkk5</i>	222	4	4.275	0.738	1	5

Tabel 12. Deskripsi Indikator sebagai alat ukur Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	N	Range	Mean	Standard Deviation	Minimum	Maximum
<i>Ko1</i>	222	3	4.360	0.613	2	5
<i>Ko2</i>	222	3	4.198	0.697	2	5
<i>Ko3</i>	222	4	3.923	1.050	1	5
<i>Ko4</i>	222	4	3.338	1.335	1	5

Tabel 13. Deskripsi Indikator sebagai alat ukur Variabel Produktivitas Kerja

Indikator	N	Range	Mean	Standard Deviation	Minimum	Maximum
<i>Pk1</i>	222	3	4.113	0.712	2	5
<i>Pk2</i>	222	4	3.815	1.128	1	5
<i>Pk3</i>	222	2	4.387	0.589	3	5
<i>Pk4</i>	222	3	4.275	0.625	2	5
<i>Pk5</i>	222	3	4.198	0.663	2	5
<i>Pk6</i>	222	4	3.856	0.992	1	5

Tabel 14. Deskripsi Indikator sebagai alat ukur Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan	Persepsi Responden	Persentase
GK1	Yang dikatakan pemimpin ialah ia memiliki rasa persahabatan yang tinggi terutama dalam Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah	Sangat Setuju	41,4%
		Setuju	47,3%
		Netral	8,1%
		Tidak Setuju	3,2%
		Sangat Tidak Setuju	0,0%
GK2	Pemimpin yang diharapkan adalah mudah didekati oleh karyawan terutama dalam Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah	Sangat Setuju	42,8%
		Setuju	44,1%
		Netral	4,1%
		Tidak Setuju	7,7%
		Sangat Tidak Setuju	1,4%
GK3	Sikap yang harus tercermin dari seorang pemimpin adalah mempunyai perhatian murni terhadap bawahan	Sangat Setuju	50,0%
		Setuju	45,9%
		Netral	1,8%
		Tidak Setuju	1,4%
		Sangat Tidak Setuju	0,9%
GK4	Sebagai pemimpin yang peduli atas kemampuan	Sangat Setuju	42,3%

	karyawan dalam menjalankan tugas, maka pemimpin itu harus membuat program peningkatan karier bagi karyawan, sebagai salah satu upaya peningkatan SDM bagi karyawan	Setuju	37,4%
		Netral	9,9%
		Tidak Setuju	8,6%
		Sangat Tidak Setuju	1,8%
GK5	Sebagai seorang pemimpin ia harus memiliki rasa tanggungjawab yang besar terhadap seluruh anggota koperasi/perusahaan.	Sangat Setuju	52,3%
		Setuju	41,9%
		Netral	4,5%
		Tidak Setuju	0,9%
		Sangat Tidak Setuju	0,0%
GK6	Ketika kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas/kegiatan, maka seorang pemimpin harus melakukan bimbingan maupun arahan kepada karyawan tersebut	Sangat Setuju	54,1%
		Setuju	42,8%
		Netral	1,8%
		Tidak Setuju	1,4%
		Sangat Tidak Setuju	0,0%
GK7	Sebagai pemimpin dalam sebuah perusahaan, ia mengupayakan agar para karyawan merasa saling membutuhkan antara satu dengan yang lain atau saling bantu membantu dengan yang lain.	Sangat Setuju	41,0%
		Setuju	55,4%
		Netral	2,3%
		Tidak Setuju	0,9%
		Sangat Tidak Setuju	0,5%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tentang gaya kepemimpinan terkait tentang pemimpin itu adalah ia memiliki rasa persahabatan yang tinggi terutama dalam Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah dengan jumlah persentase jawaban sangat setuju adalah sebesar 41,4%, setuju 47,3%, netral 8,1%, tidak setuju 3,2% serta yang menjawab sangat tidak setuju tentang hal diatas adalah sebesar 0,0%. Ini berarti bahwa karyawan memilih setuju untuk pemimpin itu adalah ia memiliki rasa persahabatan yang tinggi dengan dibuktikan jawaban sebesar 47,3%.

Kedua menunjukkan bahwa Pemimpin yang diharapkan adalah mudah didekati oleh karyawan terutama dalam Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah dengan jawaban karyawan yang sangat setuju sebesar 42,8%, setuju 44,1%, netral 4,1%, tidak setuju 7,7% serta jawaban sangat tidak setuju sebesar 1,4%. Ini berarti klaryawan setuju bahwa pemimpin yang diharapkan adalah mudah didekati oleh karyawan dengan jumlah persentase sebesar 44,1%.

Ketiga tentang sikap yang harus tercermin dari seorang pemimpin adalah mempunyai perhatian murni terhadap bawahan dengan jawaban karyawan sangat setuju sebesar 50,0%, setuju 45,9%, netra, 1,8%, tidak setuju 1,4% serta jawaban karyawan yang sangat tidak setuju sebesar 0,9%. Dalam hal ini berarti bahwa karyawan sangat mengharapkan sikap yang harus tercermin dari seorang pemimpin

adalah mempunyai perhatian murni terhadap bawahan dengan dibuktikan jawaban mereka sebesar 50,0%.

Keempat tentang membuat program peningkatan karier bagi karyawan, sebagai salah satu upaya peningkatan SDM bagi karyawan yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan dengan didasari atas prestasi yang telah diraih oleh karyawan. Karyawan menjawab sangat setuju sebesar 42,3%, setuju 37,4%, netra, 9,9%, tidak setuju 8,6% serta jawaban karyawan yang sangat tidak setuju sebesar 1,8%. Dalam hal ini berarti bahwa karyawan sangat mengharapkan kepada pimpinan untuk mengadakan program peningkatan karier bagi karyawan yang memiliki prestasi yang baik dalam perusahaan dengan dibuktikan jawaban mereka sebesar 42,3%

Kelima tentang seorang pemimpin ia harus memiliki rasa tanggungjawab yang besar terhadap seluruh anggota koperasi/perusahaan. Para karyawan menjawab sangat setuju sebesar 52,3%, setuju 41,9% netral 4,5%, tidak setuju 0,9% serta sangat tidak setuju 0,0%. Ini menunjukkan bahwa karyawan sangat menginginkan adanya rasa tanggung jawab seorang pemimpin terhadap bawahan, dengan dibuktikan jawaban yang paling tinggi sangat setuju sebesar 52,3%.

Keenam tentang kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari di kantor, maka seorang pemimpin harus melakukan bimbingan maupun arahan kepada karyawan tersebut, bukan malah memarahi mereka atau melakukan tindakan-tindakan yang dapat menyudutkan karyawan, dengan jawaban sangat setuju sebesar 54,1%, setuju 42,8%, netral 1,8%, tidak setuju 1,4% serta jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,0%. Ini artinya adalah karyawan sangat mengharapkan bimbingan dari atasan baik secara langsung ataupun tidak langsung untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan dengan dibuktikan jawaban mereka sangat setuju sebesar 54,1%.

Ketujuh tentang pemimpin dalam sebuah perusahaan, ia mengupayakan agar para karyawan merasa saling membutuhkan antara satu dengan yang lain atau saling bantu membantu dengan yang lain. Karyawan menjawab sangat setuju sebesar 41,0%, setuju 55,4%, netral 2,3%, tidak setuju 0,9%, serta jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,5%. Hal ini berarti bahwa karyawan sangat setuju jika pemimpin melakukan upaya agar para karyawan merasa saling membutuhkan antara satu dengan yang lain atau saling bantu membantu dengan yang lain dengan jumlah persentase setuju sebesar 55,4%.

## **2. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan variabel laten. Untuk mengukur variabel laten Kesehatan dan Keselamatan Kerja dilibatkan 5 (lima) indikator (variabel konstruk). Deskripsi data indikator dan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 15. Deskripsi Indikator sebagai alat ukur Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Indikator	Pernyataan Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Persepsi Responden	Persentase
KKK1	Agar nyaman dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, hendaknya barang-barang yang berbahaya disimpan dengan baik.	Sangat Setuju	46,4%
		Setuju	49,1%
		Netral	3,2%
		Tidak Setuju	0,9%
		Sangat Tidak Setuju	0,5%
KKK2	Ruangan kerja yang nyaman sangat berpengaruh terhadap kesehatan karyawan dan tidak sesak.	Sangat Setuju	57,7%
		Setuju	36,9%
		Netral	4,5%
		Tidak Setuju	0,5%
		Sangat Tidak Setuju	0,5%
KKK3	Sampah yang dibuang tidak pada tempatnya, juga akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan	Sangat Setuju	44,1%
		Setuju	49,1%
		Netral	4,1%
		Tidak Setuju	2,7%
		Sangat Tidak Setuju	0,0%
KKK4	peralatan kerja yang sudah tua ataupun sudah rusak hendaknya harus diamankan.	Sangat Setuju	40,5%
		Setuju	50,0%
		Netral	6,3%
		Tidak Setuju	2,7%
		Sangat Tidak Setuju	0,5%
KKK5	Penggunaan mesin dan teknoloi dalam kegiatan yang dilakukan karyawan harus diatur dan diamankan dengan baik.	Sangat Setuju	40,5%
		Setuju	50,0%
		Netral	6,3%
		Tidak Setuju	2,7%
		Sangat Tidak Setuju	0,5%

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tentang kesehatan, keselamatan kerja terkait dengan hal keberadaan barang-barang yang berbahaya yang semestinya disimpan dengan baik hal ini agar para karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. dengan jumlah persentase jawaban sangat setuju 46,4%, kemudian yang menjawab setuju 49,1%, netral 3,2%, tidak setuju 0,9% serta jawaban responden yang menjawab tidak setuju sebesar 0,5%. Jadi dalam hal ini para karyawan mendominasi

jawaban setuju sebesar 46,4% atas keberadaan barang-barang yang dapat membahayakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kemudian tabel berikutnya bercerita tentang ruangan kerja yang nyama sangat berpengaruh terhadap kesehatan karyawan dan tidak sesak, mereka menjawab sangat setuju sebesar 57,7%, setuju 36,9%, netral 4,5%, tidak setuju 0,5% serta yang menjawab sangat tidak setuju adalah sebesar 0,5% saja. Ini menunjukkan bahwa kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sangat besar sekali pengaruhnya dalam mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan dengan dibuktikan jawaban responden sangat setuju sebesar 57,7%.

Keudian tabel berikutnya menunjukkan bahwa Sampah yang dibuah tidak pada tempatnya, juga akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan, sehingga karyawan menjawab sangat setuju sebesar 44,1%, setuju 49,1%, jawaban netral 4,1%, tidak setuju 2,7% serta jawaban yang sangat tidak setuju 0,0%.

Keudian tabel berikutnya jawaban responden tentang hal peralatan kerja yang sudah tua ataupun sudah rusak hendaknya harus diamankan, karyawan menjawab sangat setuju sebesar 40,5%, setuju 50,0%, netral 6,3%, tidak setuju 2,7% dan jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,5%. Jadi ini menunjukkan karyawan lebih banyak menjawab setuju bahwa peralatan kerja yang sudah tua ataupun sudah rusak hendaknya harus diamankan dengan jawaban 50,0% lebih tinggi dibandingkan dengan jawaban yang lainnya.

Kemudian tabel berikutnya menunjukkan bahwa permasalahan Penggunaan mesin dan teknoloi dalam kegiatan yang dilakukan karyawan harus diatur dan diamankan dengan baik. Dengan jawaban responden sangat setuju 40,5%, setuju 50,0%, netral 6,3, tidak setuju 2,7% serta jawaban sangat tidak setuju atas Penggunaan mesin dan teknoloi dalam kegiatan yang dilakukan karyawan harus diatur dan diamankan dengan baik adalah 0,5%. Jadi keberadaan penggunaan mesin dan teknoloi dalam kegiatan yang dilakukan karyawan harus diatur dan diamankan dengan baik lebih diutamakan oleh karyawan dengan dibuktikan jawaban mereka setuju sebesar 50,0%.

### **3. Variabel Produktivitas Kerja**

Variabel Produktivitas Kerja merupakan variabel laten. Untuk mengukur variabel laten Produktivitas Kerja dilibatkan 4 (empat) indikator (variabel konstruk). Deskripsi data indikator dan variabel Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut.

Tabel 16. Deskripsi Indikator sebagai alat ukur Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Pernyataan Variabel Produktivitas Kerja	Persepsi Responden	Persentase
PK1	Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta keprofesionalan dalam bekerja.	Sangat Setuju	30,2%
		Setuju	52,3%
		Netral	16,2%
		Tidak Setuju	1,4%
		Sangat Tidak Setuju	0,0%
PK2	Hasil kerja adalah merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati pekerjaan tersebut.	Sangat Setuju	27,9%
		Setuju	47,7%
		Netral	8,1%
		Tidak Setuju	10,4%
		Sangat Tidak Setuju	5,9%
PK3	Semangat kerja karyawan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.	Sangat Setuju	44,1%
		Setuju	50,5%
		Netral	5,4%
		Tidak Setuju	0,0%
		Sangat Tidak Setuju	0,0%
PK4	Setiap karyawan harus senantiasa mau mengembangkan diri guna untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.	Sangat Setuju	36,5%
		Setuju	55,0%
		Netral	8,1%
		Tidak Setuju	0,5%
		Sangat Tidak Setuju	0,0%
PK5	Setiap karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.	Sangat Setuju	32,0%
		Setuju	57,2%
		Netral	8,6%
		Tidak Setuju	1,8%
		Sangat Tidak Setuju	0,0%
PK6	Perbandingan antara hasil yang dicapai oleh karyawan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan harus berjalan dengan baik.	Sangat Setuju	24,8%
		Setuju	51,4%
		Netral	11,3%
		Tidak Setuju	9,9%
		Sangat Tidak Setuju	2,7%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa persepsi responden atas indikator produktivitas kerja yang pertama sebesar 30,2 % dikategorikan kedalam jawaban sangat setuju, kemudian persepsi responden atas indikator

produktivitas kerja yang kedua sebesar 52,3% dikategorikan kedalam jawaban setuju, kemudian persepsi responden atas indikator produktivitas kerja yang ketiga sebesar 16,2% dikategorikan kedalam jawaban netral, kemudian persepsi responden atas indikator produktivitas kerja yang keempat sebesar 1,4% dikategorikan kedalam jawaban tidak setuju, kemudian persepsi responden atas indikator produktivitas kerja yang kelima sebesar 0,0% dikategorikan kedalam jawaban sangat tidak setuju.

#### **4. Pengolahan data dengan SEM (*Structural Equation Model*)**

Structural Equation Modelling (SEM) merupakan salah satu metode yang saat ini digunakan untuk menutup kelemahan yang ada pada metode regresi. Para ahli metode penelitian mengelompokkan SEM menjadi dua pendekatan. Pendekatan pertama disebut sebagai Covariance Based SEM (CBSEM) dan pendekatan lainnya adalah Variance Based SEM atau yang lebih dikenal dengan Partial Least Squares (PLS). Untuk melakukan analisa dengan menggunakan CBSEM maka software yang sering digunakan adalah AMOS dan LISREL sedangkan untuk PLS software yang sering digunakan adalah smartPLS, warpPLS dan XLStat.

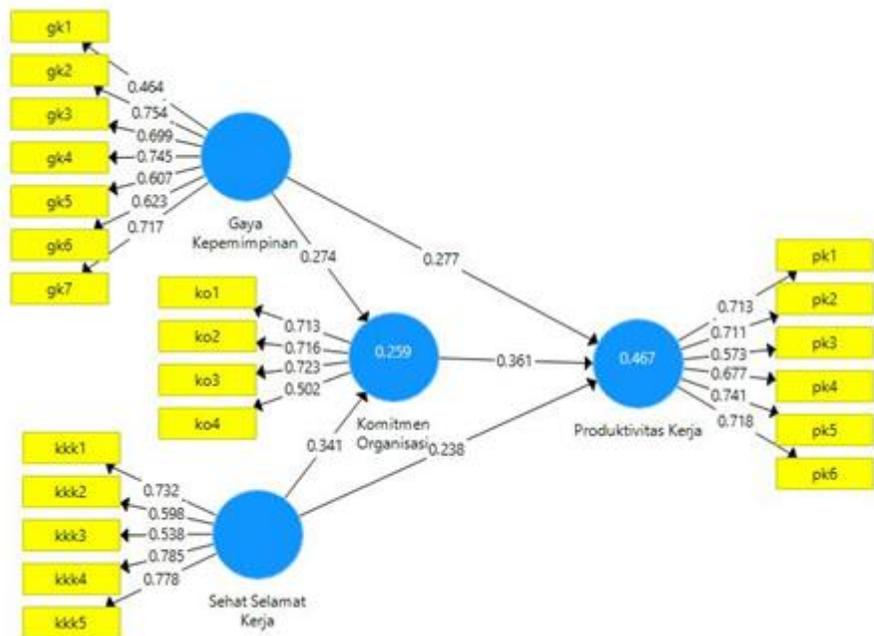
Dalam metode analisa menggunakan regresi, terdapat asumsi-asumsi yang harus diperiksa oleh peneliti untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang dibentuk BLUE (Best Linier Unbiased Estimate). Salah satu asumsi yang sering kali menjadi sandungan peneliti adalah asumsi normalitas.

Pada penelitian bisnis dan manajemen khususnya dibidang pemasaran dan sumber daya manusia yang melakukan pengukuran persepsi akan sulit untuk mendapatkan data yang berdistribusi normal. Oleh karena itu dengan menggunakan metode regresi maka peneliti akan kesulitan untuk mendapatkan persamaan regresi yang BLUE.

PLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS. Selain terkait dengan normalitas data, dengan dilakukannya bootstrapping maka PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sample. Penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan PLS.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengukuran persepsi karyawan Koperasi Baitul Qiradh Baburayan mengenai Gaya Kepemimpinan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Produktivitas Kerja. Untuk pengolahan data dalam penelitian menggunakan software smartPLS 3.0.

Evaluasi terhadap model Partial Least Squares (PLS) didasari oleh 2 (dua) evaluasi mendasar yaitu evaluasi model hasil pengukuran (Outer model) dan evaluasi model struktural (Inner model).



Gambar 12. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi pengukuran outer model adalah untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Kriteria uji validitas mengacu pada besaran outer loading setiap indikator terhadap variabel latennya.

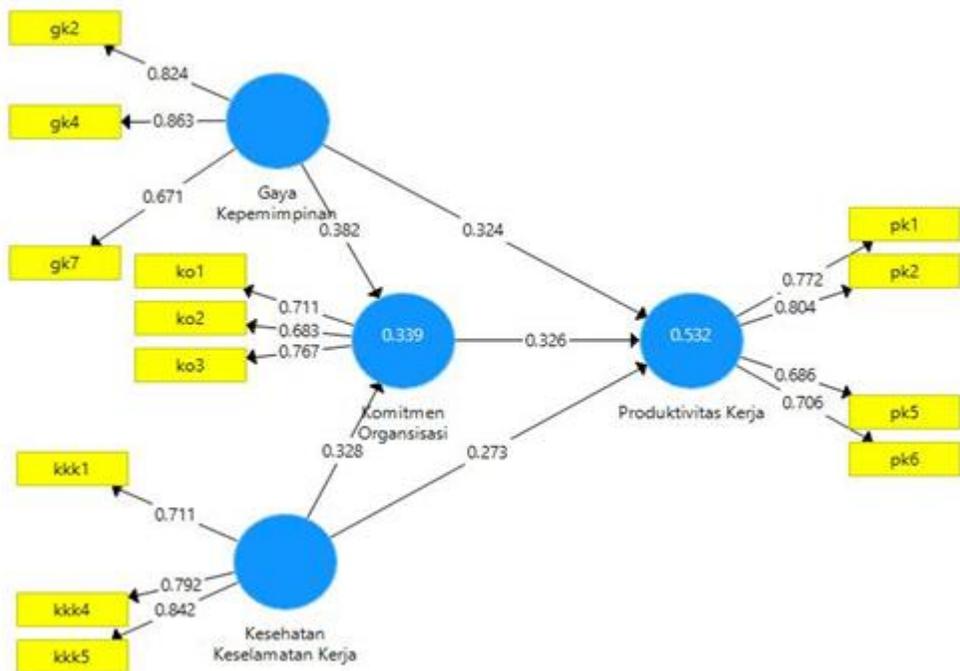
### 5. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

*Convergent Validity* adalah mengukur validitas indikator refleksif sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari outer loading dari masing – masing indikator variabel. Suatu indikator dikatakan mempunyai reabilitas yang baik, jika nilai outer loading di atas 0,70 Jonathan Sarwono (2014). Sedangkan nilai outer loading masih dapat ditolerir hingga 0,50 dan dibawah dari nilai 0,50 dapat didrop dari analisis (Ghozali, 2015).

Tabel 17. Nilai Outer Loading Masing-masing Indikator terhadap Variabel Latennya

Indikator	Gaya Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	Produktivitas Kerja	Kesehatan Keselamatan Kerja
gk1	0,464			
gk2	0,754			
gk3	0,699			
gk4	0,745			
gk5	0,607			
gk6	0,623			
gk7	0,717			
kkk1				0,732
kkk2				0,598
kkk3				0,538
kkk4				0,785
kkk5				0,778
ko1		0,713		
ko2		0,716		
ko3		0,723		
ko4		0,502		
pk1			0,713	
pk2			0,711	
pk3			0,573	
pk4			0,677	
pk5			0,741	
pk6			0,718	

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada Variabel Gaya Kepemimpinan terdapat 4 indikator yang nilainya dibawah 0,7 yaitu indikator gk1, gk3, gk5 dan gk6, pada variabel Kesehatan Keselamatan Kerja terdapat 2 indikator nilai outer loadingnya dibawah 0,7 yaitu kkk2 dan kkk3, variabel Komitmen Organisasi terdapat 1 indikator nilai outer loadingnya dibawah 0,7 yaitu indikator ko4, dan variabel Produktivitas Kerja terdapat 2 indikator nilai outer loadingnya dibawah 0,7 yaitu indikator pk3 dan pk4. Menurut Ghazali, 2015 bahwa nilai outer loading 0,5 masih dapat ditoleransi untuk diikutkan dalam model yang masih dalam pengembangan, namun setelah dilakukan uji lanjut ketika ditoleransi nilai berada antara 0,5 < outer loading < 0,7, mengakibatkan nilai AVE terpenuhi. Jadi peneliti mengambil toleransi untuk nilai outer loading diatas 0,7.



Gambar 13. Path Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

## 6. Validitas Diskriminan (Discriminant validity)

Pengukuran Discriminant validity indikator refleksif dapat dilihat pada cross loading antara indikator dan konstruknya.

Tabel 18. Cross Loading antara indikator dengan Konstruknya

Indikator	Konstruk			
	Gaya Kepemimpinan	Kesehatan Keselamatan Kerja	Komitmen Organisasi	Produktivitas Kerja
gk2	<b>0,824</b>	0,212	0,426	0,454
gk4	<b>0,863</b>	0,246	0,453	0,522
gk7	<b>0,671</b>	0,392	0,265	0,383
kkk1	0,214	<b>0,711</b>	0,314	0,349
kkk4	0,225	<b>0,792</b>	0,340	0,345
kkk5	0,339	<b>0,842</b>	0,410	0,526
ko1	0,264	0,328	<b>0,711</b>	0,383
ko2	0,116	0,397	<b>0,683</b>	0,357
ko3	0,572	0,298	<b>0,767</b>	0,541
pk1	0,399	0,336	0,436	<b>0,772</b>
pk2	0,607	0,408	0,600	<b>0,804</b>

<b>pk5</b>	0,320	0,416	0,320	<b>0,686</b>
<b>pk6</b>	0,326	0,436	0,404	<b>0,706</b>

Dari tabel di atas terlihat bahwa korelasi antara indikator gk2, gk4, dan gk7 dengan Konstruk Gaya Kepemimpinan lebih tinggi dibandingkan korelasi konstruk yang lain. Begitu juga korelasi antara indikator kkk1, kkk4, kkk5 dengan variabel Kesehatan Keselamatan Kerja lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya, dan seterusnya. Hal ini menunjukkan bahwa uji validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 19. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

<b>Konstruk</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
Gaya Kepemimpinan	0,625
Kesehatan Keselamatan Kerja	0,614
Komitmen Organsisasi	0,520
Produktivitas Kerja	0,553

Tabel diatas nilai AVE juga memberikan informasi yang cukup baik yaitu di atas 0,5.

## 7. Uji Unidimensionalitas

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji unidimensionalitas dari model. Uji unidimensionality dilakukan dengan menggunakan indikator Composite reliability dan alpha cronbach. Untuk kedua indikator ini titik cut-off value adalah 0,7.

Tabel 20. Nilai Composite Reliability

<b>Konstruk</b>	<b>Composite Reliability</b>
Gaya Kepemimpinan	0,832
Kesehatan Keselamatan Kerja	0,826
Komitmen Organsisasi	0,764
Produktivitas Kerja	0,831

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai composite reliability di atas 0,7. Oleh karena itu tidak ditemukan permasalahan reliabilitas/unidimensionality pada model yang dibentuk.

## 8. Pengujian model struktural (Inner Model)

Evaluasi inner model dapat dilakukan dengan tiga cara. Ketiga cara tersebut adalah dengan melihat dari R2, Q2 dan Goodness of Fit (GoF).

Tabel 21. R Square

Konstruk	R <sup>2</sup>
Komitmen Organisasi	0,339
Produktivitas Kerja	0,532

Berikut untuk pengujian *Inner model* dapat dilakukan dengan melihat nilai Q<sup>2</sup> (*predictive relevance*). Untuk menghitung Q<sup>2</sup> dapat digunakan persamaan :

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots (1 - Rn^2) \dots$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,339)(1 - 0,532)$$

$$Q^2 = 0,690$$

Yang terakhir adalah dengan mencari nilai *Goodness of Fit* (GoF). Berbeda dengan CB-SEM, untuk nilai GoF pada PLS-SEM harus dicari secara manual. Dengan persamaan sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{\overline{AVE} \times \overline{R^2}}$$

Dengan ;  $\overline{AVE}$  = Rata – rata AVE

$$\overline{R^2} = \text{Rata – rata R Square}$$

Tenenhaus (2004)

Sehingga :

$$GoF = \sqrt{0,578 \times 0,436}$$

$$GoF = 0,501$$

Menurut Tenenhaus (2004), nilai GoF lemah jika berada di bawah 0,1, nilai GoF sedang jika berada disekitar 0,25 dan nilai GoF besar jika berada diatas 0,38.

Dari pengujian R<sup>2</sup> , Q<sup>2</sup> dan GoF terlihat bahwa model yang dibentuk adalah *robust* (kokoh/baik). Sehingga pengujian hipotesa dapat dilakukan.

## 9. Pengujian Hipotesa

Dari hasil pengolahan data menggunakan smartPLS 3.0 diperoleh informasi seperti dalam tabel berikut ini.

Tabel 22. Path Analysis

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Stat	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Komitmen Organisasi	0,382	0,387	0,080	4,796	0,000
Gaya Kepemimpinan -> Produktivitas Kerja	0,324	0,321	0,052	6,217	0,000
Kesehatan Keselamatan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,328	0,329	0,064	5,109	0,000
Kesehatan Keselamatan Kerja -> Produktivitas Kerja	0,273	0,272	0,046	5,960	0,000
Komitmen Organisasi -> Produktivitas Kerja	0,326	0,331	0,060	5,430	0,000

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,378 dengan pengaruhnya adalah signifikan (t = 4,796; p < 0,005). Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,321 dengan pengaruhnya adalah signifikan (t = 6,217; p < 0,005). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,329 dengan pengaruhnya adalah signifikan (t = 5,109; p < 0,005). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas memiliki koefisien jalur sebesar 0,272 dengan pengaruhnya adalah signifikan (t = 5,960; p < 0,005). Dan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,331 dengan pengaruhnya adalah signifikan (t = 5,430; p < 0,

## 10. Analisis Regresi Linier Model Jalur

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur, analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kesehatan dan keselamatan kerja, terhadap komitmen organisasi, serta gaya kepemimpinan. Kemudian pengaruh Gaya Kepemimpinan, kesehatan & keselamatan kerja, dan Komitment Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan struktural regresi jalur:

Sub struktur 1

$$Y_1 = a_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

Sub struktur 2

$$Y_2 = a_2 + \beta_{2X1} X_1 + \beta_{2X2} X_2 + \beta_{2Y1} Y_1 + e_2$$

### 11. Hasil Regresi Linier Model Jalur Sub Struktur Pertama

Berikut ini tabel hasil regresi linier model jalur sub struktur pertama dengan metode OLS (Ordinary Least Square):

Tabel 23. Analysis of Varians (ANOVA)

	<i>Df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig - F</i>
Regression	2	75,220	37,610	56,115	0,000
Residual	219	146,780	0,670		
Total	221	222			

Dari tabel di atas diungkapkan bahwa keragaman data aktual variabel dependen (Komitmen Organisasi) bersumber dari model regresi dan dari residual. Dalam pengertian sederhananya adalah variasi (turun-naiknya atau besar kecilnya) Komitmen Organisasi karyawan koperasi Baitul Qiradh Baburayyan disebabkan oleh variasi dari Gaya Kepemimpinan dan jaminan Kesehatan Keselamatan Kerja (model regresi) serta dari faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi Komitmen Organisasi yang tidak dijelaskan masuk dalam model regresi (residual).

Degree of Freedom (df) atau derajat bebas dari total adalah  $n-1$ , dimana  $n$  adalah banyaknya observasi. Karena observasi kita ada 222, maka derajat bebas total adalah 221. Derajat bebas dari model regresi adalah 2, karena ada dua variabel bebas dalam model kita. Derajat bebas untuk residual adalah sisanya yaitu derajat bebas total – derajat bebas regresi =  $221 - 2 = 219$ .

Nilai  $F$  ini yang dikenal dengan  $F$  hitung dalam pengujian hipotesa dibandingkan dengan nilai  $F$  tabel. Jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, maka dapat dinyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) Gaya Kepemimpinan (GK) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (KKK) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (KO). Dari hasil olahan data yang ditampilkan dalam tabel di atas, jika ditetapkan taraf nyata 5%, maka Karena  $p$ -value ( $Sig - F$ ) = 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kesehatan Keselamatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Tabel 24. Summary Output

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,582
R Square	0,339
Adjusted R Square	0,333
Standard Error	0,819
Observations	222

Tabel Summary output ini menjelaskan kekuatan hubungan antara model (variabel independen) dengan variabel dependen. Multiple R (R majemuk) adalah suatu ukuran untuk mengukur tingkat (keeratan) hubungan linear antara variabel terikat dengan seluruh variabel bebas secara bersama-sama. R Square (R<sup>2</sup>) sering disebut dengan koefisien determinasi, adalah mengukur kebaikan sesuai (goodness of fit) dari persamaan regresi; yaitu memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai R<sup>2</sup> terletak antara 0 – 1, dan kecocokan model dikatakan lebih baik kalau R<sup>2</sup> semakin mendekati 1. Dari tabel diatas diperoleh nilai R<sup>2</sup> = 0,339, hal ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (KO) hanya mampu dijelaskan 33% oleh variabel Gaya kepemimpinan (GK) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (KKK), sisanya dijelaskan oleh residual atau belum dijelaskan dalam model penelitian ini.

Tabel 25. Koefisien Model Regresi

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
Intercept	0,000	0,055	0,000	1,000
Gaya Kepemimpinan	0,382	0,058	6,542	0,000
Kesehatan Keselamatan Kerja	0,328	0,058	5,608	0,000

Tabel di atas digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis regresi. Dalam pengujian hipotesis regresi, tahap berikutnya setelah pengujian secara simultan (uji F seperti yang telah kita sampaikan sebelumnya) adalah pengujian koefisien regresi secara parsial. Pengertian pengujian secara parsial ini dalam kasus kita adalah untuk menjawab pertanyaan “dengan asumsi faktor-faktor lain

tetap/tidak berubah, apakah Gaya Kepemimpinan atau Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?”.

Dalam uji parsial, kita menggunakan uji t, yaitu membandingkan antara t-hitung (t Stat) dengan t tabel. Jika t hitung > t-tabel pada taraf nyata tertentu, maka dapat disimpulkan variabel tersebut berpengaruh secara signifikan.

Selain membandingkan dengan nilai t tabel, kita juga bisa menarik kesimpulan signifikansinya dengan membandingkan taraf nyata dengan p value (kolom 5). Jika misalkan kita menggunakan taraf nyata 5 %, maka variabel dengan p value sama atau lebih kecil dari 5 %, dapat dinyatakan sebagai variabel yang secara parsial berpengaruh signifikan.

Berdasarkan informasi tabel diatas, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan maupun Kesehatan Keselamatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, dengan besaran pengaruhnya sebesar harga koefisien regresi.

Persamaan model regresi untuk sub struktur 1 diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KO = 0,382 * GK + 0,328 * KKK + \varepsilon$$

Dengan :

KO = Variabel Komitmen Organisasi

GK = Variabel Gaya Kepemimpinan

KKK = Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja

$\varepsilon$  = Residual / galat

## 12. Hasil Regresi Linier Model Jalur Sub Struktur Kedua

Berikut ini tabel hasil regresi linier model jalur sub struktur kedua dengan metode OLS (Ordinary Least Square):

Tabel 26. Hasil Regresi Linier Model Jalur Sub Struktur Kedua

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
Intercept	0,000	0,046	0,000	1,000
Gaya Kepemimpinan	0,324	0,054	6,024	0,000
Kesehatan Keselamatan Kerja	0,273	0,053	5,179	0,000
Komitmen Organisasi	0,326	0,057	5,723	0,000
Multiple R	0,730			
R Square	0,532			
Adjusted R Square	0,526			
Standard Error	0,690			

Observations (N)	222
F Hitung	82,688
F – Signifikansi	0,000

Pada Tabel 26. dapat dilihat hasil regresi linier model jalur sub struktur kedua yang digunakan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kesehatan & keselamatan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan kerja. Nilai sebesar 0,526. Hal ini berarti 52,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, kesehatan & keselamatan kerja, produktivitas kerja karyawan kerja, dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 60% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, di mana apabila nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel maka model yang digunakan fit atau baik. Nilai F hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai F tabel didapat melalui sig.  $\alpha = 0,05$  dengan  $df_1 = k$  dan  $df_2 = n - k - 1$ . Nilai F hitung sebesar 82,688, sementara F tabel dengan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 222 - 3 - 1 = 218$ , maka didapat F tabel sebesar 0,117. Nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel, dengan demikian model regresi ada pengaruh bersama antara variabel gaya kepemimpinan, variabel kesehatan & keselamatan kerja, dan variabel komitmen organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Argumen ini dikuatkan dengan nilai F Signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil uji signifikansi koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kesehatan & keselamatan kerja, dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas semua koefisien regresi masing-masing variabel memiliki nilai P – Value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Sedangkan koefisien intersep dinyatakan tidak signifikan karena nilai P-Value lebih besar dari 0,05 yaitu 1,00.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda untuk sub struktural 2 sebagai berikut:

$$PK = 0,324 * GK + 0,273 * KKK + 0,326 * KO + \varepsilon$$

Dengan :

PK = Variabel Produktivitas Kerja

KO = Variabel Komitmen Organisasi

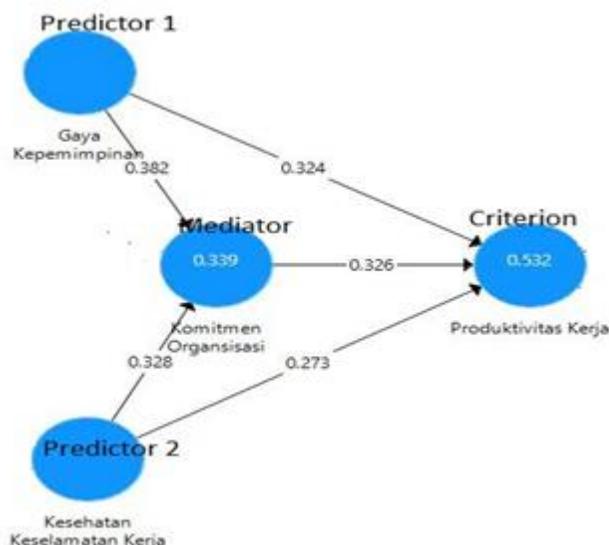
GK = Variabel Gaya Kepemimpinan

KKK = Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja

$\varepsilon$  = Residual / galat

### 13. Uji Mediasi ; Pengaruh Langsung dan tidak langsung variabel Intervening

Variabel intervening atau variabel mediasi dalam penelitian ini Komitmen Organisasi. Untuk lebih jelasnya dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 14. Diagram jalur untuk variabel intervening

Untuk menguji pengaruh tidak langsung dilakukan dengan cara menggunakan teori yang dirumuskan oleh Kenny dan Baron (1986). Menurut Kenny dan Baron, dalam menguji pengaruh tidak langsung dikenal tiga macam variabel. Ketiga variabel tersebut adalah predictor, criterion dan mediator.

### 14. Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Dari hasil pengolahan data diperoleh informasi pengaruh langsung antara variabel prediktor ke variabel mediasi/variabel intervening dan variabel kriterium, seperti dalam tabel berikut ini.

Tabel 27. Pengaruh Langsung

Konstruk	Gaya Kepemimpinan	Kesehatan Keselamatan Kerja	Komitmen Organisasi	Produktivitas Kerja
Gaya Kepemimpinan			0,382	0,324
Kesehatan Keselamatan Kerja			0,328	0,273
Komitmen Organisasi				0,326
Produktivitas Kerja				

Tabel diatas menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 0,382 dan juga berpengaruh langsung

terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,324. Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen organisasi sebesar 0,328 dan juga berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,273. Kemudian Komitmen Organisasi juga berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,326.

Tabel 28. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Stat	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Komitmen Organisasi	0,382	0,387	0,080	4,796	0,000
Gaya Kepemimpinan -> Produktivitas Kerja	0,324	0,321	0,052	6,217	0,000
Kesehatan Keselamatan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,328	0,329	0,064	5,109	0,000
Kesehatan Keselamatan Kerja -> Produktivitas Kerja	0,273	0,272	0,046	5,960	0,000
Komitmen Organisasi -> Produktivitas Kerja	0,326	0,331	0,060	5,430	0,000

Tabel diatas menunjukkan semua pengaruh langsung antara variabel prediktor dan variabel kriteriumnya signifikan dengan baik, karena nilai P Value lebih kecil dari 0,05.

### 15. Pengaruh Tidak langsung (Indirect Effects)

Pengaruh tidak langsung terjadi karena dalam model penelitian menggunakan variabel mediasi (variabel Intervening). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel interveningnya adalah Komitmen Organisasi.

Pengaruh tidak langsung Prediktor (Gaya Kepemimpinan, Kesehatan Keselamatan Kerja) melalui Mediator (Komitmen Organisasi terhadap Kriterium (Produktivitas Kerja), dapat dihitung dengan menggunakan informasi pada tabel pengaruh langsung, maka;

Pengaruh tidak langsung (variabel Intervening (Komitmen Organisasi/KO) pada prediktor 1 (Gaya Kepemimpinan/GK) = Nilai pengaruh langsung Gaya kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dikalikan dengan nilai pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap produktivitas kerja, sehingga diperoleh nilainya sebesar 0,125.

Kemudian pengaruh tidak langsung (variabel Intervening (Komitmen Organisasi/KO) pada prediktor 2 (Kesehatan Keselamatan Kerja /KKK) = Nilai pengaruh langsung Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dikalikan dengan nilai pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap produktivitas kerja, sehingga diperoleh nilainya sebesar 0,107.

Tabel 29. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Stat	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Komitmen Organisasi					
Gaya Kepemimpinan -> Produktivitas Kerja	0,125	0,128	0,034	3,614	0,000
Kesehatan Keselamatan Kerja -> Komitmen Organisasi					
Kesehatan Keselamatan Kerja -> Produktivitas Kerja	0,107	0,109	0,029	3,632	0,000
Komitmen Organisasi -> Produktivitas Kerja					

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung komitmen organisasi cukup signifikan, dilihat dari nilai P value lebih kecil dari 0,05.

#### 16. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, rangkaian berikutnya adalah membahas secara lebih mendalam hasil penelitian tersebut. Pembahasan akan dikaitkan dengan teori yang mendukung dan penelitian sebelumnya. Pembahasan pada bagian ini akan menekankan pada pengujian hipotesis yang telah dibentuk dengan tujuan mendapatkan jawaban atas hipotesis dan dikaitkan dengan teori dan bukti empiris dari penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa besaran koefisiennya adalah 0,32, standard error 0,058 serta P-valuenya 0,0000. yang diperoleh atas dasar hasil uji hipotesis pengaruh langsung (table 5.1.28).

Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama terbukti atau dapat diterima dengan pernyataan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eisenberger (2002), Safa (2010).

Hasil tersebut mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya oleh Eisenberger (2002), Safa (2010), dan juga sejalan atau relevan dengan penelitian Megginso.et.al. (1981) dan Atmojo (2012), yang menyatakan terdapat pengaruh atar gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

### **17. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa besaran koefisiennya adalah 0,324, standard error 0,054, t Stat 6,024 serta P-valuenya 0,0000. yang diperoleh atas hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung (table 5.1.29).

Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama terbukti atau dapat diterima dengan pernyataan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah.

Hasil tersebut mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hakam (2014), Rivai (2004) dan juga sejalan atau relevan dengan penelitian Megginso.et.al. (1981), yang menyatakan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **18. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa besaran koefisiennya adalah 0,273, standard error 0,053, t Stat 5,179 serta P-valuenya 0,0000. yang diperoleh atas dasar hasil uji hipotesis pengaruh langsung. (table 5.1.29).

Maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga terbukti atau dapat diterima dengan pernyataan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah.

Hasil tersebut mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya oleh Zohar (2000) dan Wu (2008). dan juga sejalan atau relevan dengan penelitian Mangkunegara (2002), yang menyatakan terdapat pengaruh antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **19. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada

Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah. Hasil pengujian menunjukkan bahwa besaran original sample 0,273, sample mean 0,272, Standard deviation (stdev) 0,046. T stat 5,960 serta P-valuenya 0,0000. yang diperoleh atas dasar hasil uji hipotesis pengaruh langsung (table 5.1.29).

Maka dapat disimpulkan hipotesis keempat terbukti atau dapat diterima dengan pernyataan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah.

Hasil tersebut mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya oleh Zohar (2000), Wu (2008), Megginson. et.al. (1981) dan juga sejalan atau relevan dengan penelitian PEMNAKER 05/MEN (1996) yang menyatakan terdapat pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

#### **20. Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan variabel intervening (mediasi) Komitmen Organisasi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa besaran original sample 0,125, sample mean 0,128, Standard deviation (stdev) 0,034, T stat 3,614 serta P-valuenya 0,0000 yang diperoleh atas dasar hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung (table 5.20).

Maka dapat disimpulkan hipotesis kelima terbukti atau dapat diterima dengan pernyataan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel intervening (mediasi) komitmen organisasi pada Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah.

Hasil tersebut mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya oleh Eisenberger (2002), dan juga sejalan atau relevan dengan penelitian Safa (2010), yang menyatakan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel intervening (mediasi) komitmen organisasi.

#### **21. Pengaruh tidak langsung Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh tidak langsung Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan variabel intervening (mediasi) Komitmen Organisasi. Hasil pengujian menunjukkan

bahwa besaran original sample 0,107, sample mean 0,109, Standard deviation (stdev) 0,029, T stat 3,632 serta P-valuenya 0,0000. yang diperoleh atas dasar hasil uji hipotesis pengaruh langsung (table 5.1.25).

Maka dapat disimpulkan hipotesis keenam terbukti atau dapat diterima dengan pernyataan bahwa Pengaruh tidak langsung kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel intervening (mediasi) komitmen organisasi pada Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah.

Hasil tersebut mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya oleh Soeprihanto (2005:9) dan juga sejalan atau relevan dengan penelitian Umar (2004), yang menyatakan Pengaruh tidak langsung kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel intervening (mediasi) komitmen organisasi.

## **22. Pengaruh tidak langsung Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa besaran original sample 0,273, sample mean 0,272, Standard deviation (stdev) 0,046, T stat 5,960 serta P-valuenya 0,0000. yang diperoleh atas dasar hasil uji hipotesis pengaruh langsung (table 5.1.31)

Maka dapat disimpulkan hipotesis ketujuh terbukti atau dapat diterima dengan pernyataan bahwa Pengaruh langsung kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel intervening (mediasi) komitmen organisasi pada Koperasi Baitul Qiradh Baburayyan Kabupaten Aceh Tengah

Hasil tersebut mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya oleh Busyairi, et.al. Desember 2014. dan juga sejalan atau relevan dengan penelitian Hamsyah (2015), yang menyatakan pengaruh langsung kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel intervening (mediasi) komitmen organisasi.

## **23. Implikasi Teoritis**

Dari hasil analisis terlihat bahwa penelitian ini mendukung teori atau hasil penelitian terdahulu yang telah disampaikan pada bagian awal penelitian dan membuktikan hipotesis-hipotesis yang telah diajukan.

Model yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat mempertegas konsep-konsep teoritis dan sekaligus menjadi bukti empiris bagi penelitian terdahulu. Berbagai temuan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya serta berbagai literatur yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan telah diperkuat keberadaannya oleh konsep teoritis dan dukungan empiris mengenai hubungan kausalitas dan variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Implikasi teoritis yang dikembangkan atas variabel gaya kepemimpinan yang dikembangkan dalam penelitian ini, merupakan adaptasi dari penelitian Thoha (2007), Variabel kesehatan & keselamatan kerja dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari penelitian Mangkunegara (2002, p.170), variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari penelitian Sedarmayanti (2001:79), variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari penelitian Quest (1995). Studi mengenai gaya kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari Hakam (2014).

Hasil penelitian memberikan implikasi bagi teori dan praktek dibidang pengembangan Sumber Daya Manusia bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, kesehatan & keselamatan kerja, produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini secara keseluruhan mendukung beberapa teori yang telah disampaikan pada bagian awal penelitian. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis-hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

#### **24. Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel gaya kepemimpinan, produktivitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Demikian juga variabel kesehatan & keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Di sisi lain, komitmen organisasi dapat menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan, kesehatan & keselamatan kerja, produktivitas kerja seperti yang dihipotesiskan dari awal pembahasan. Maka, beberapa hal yang dapat dilakukan oleh Ketua Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah antara lain:

- a. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen dapat ditingkatkan melalui: pertama

semakin tinggi komitmen organisasional seorang karyawan, maka semakin tinggi pula usaha yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kedua, jika semakin tinggi komitmen organisasional pada diri karyawan, maka semakin lama karyawan berada dalam perusahaan. Hal ini berarti bahwa rasa komitmen yang tinggi dalam perusahaan harus mampu ditingkatkan oleh seorang pemimpin terhadap karyawan.

- b. Terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja, hal ini adalah merupakan kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin kepada karyawan, mesin-mesin dan cara yang mencakup lingkungan kerja, agar pekerja tidak mengalami cedera dalam melakukan pekerjaan. Sesuai landasan UUD 1945 pasal 27:2 yakni setiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Kehidupan yang layak adalah hidup sebagaimana layaknya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dalam sehari-hari.
- c. Komitmen organisasi sudah menjadi unsur penting bagi karyawan, karena sebagai salah satu syarat untuk menduduki jabatan tertentu. Hal ini agar dapat tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik.
- d. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, tergantung pada tingkat kegigihan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berarti bahwa kemampuan setiap karyawan merupakan tolak ukur untuk dapat mewujudkan suatu pekerjaan dengan hasil yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Irham Fahmi. (2013). Manajemen Kepemimpinan. Teori & Aplikasi. Penerbit Alfabeta – Bandung.
- Irham Fahmi. (2013). Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi & Kasus. Penerbit Alfabeta – Bandung.
- Faustino Cardosos Gomes. 2003:159-160. Manajemen Sumber Daya Manusia. 159-160. Andi Offset – Yogyakarta.
- James A.F Stoner. 2012. dalam buku Manajemen Produksi dan Operasi. Terbitan Alfabeta – Bandung.
- Eddy Herjanto. 2004. Manajemen Produksi & Operasi. terbitan PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Eddy Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. terbitan Kencana Prenada Media Group – Jakarta.
- Komariah. (2012). Manajemen Kepemimpinan. Teori & Aplikasi. Penerbit Alfabeta – Bandung.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. (2003). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.
- Irham Fahmi. (2013). Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi & Kasus. Penerbit Alfabeta – Bandung.
- Faustino Cardosos Gomes. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. 159-160. Andi Offset – Yogyakarta.
- Irham Fahmi. (2012). Manajemen Produksi dan Operasi. Terbitan Alfabeta – Bandung.
- James A.F Stoner. (2012). Manajemen Produksi dan Operasi. Terbitan Alfabeta – Bandung.
- Ravianto. (1991). Manajemen Sumber Daya Manusia. terbitan Kencana Prenada Media Group – Jakarta.
- Kussrianto. (1990). Manajemen Sumber Daya Manusia. terbitan Kencana Prenada Media Group – Jakarta.
- Sutarto. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. terbitan Kencana Prenada Media Group – Jakarta.
- Miftah Thoha. (1983). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. PT Raja Grafindo Persada – Jakarta.
- Mangkunegara. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Yani. 2012. Mitra Wacana Media- Jakarta.

Megginson. (1981). Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Media.

Mangkunegara. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Media.

Mangkunegara. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Yani. 2012. Mitra Wacana Media- Jakarta.

Sumakmur. (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia Yani 2012. Mitra Wacana Media- Jakarta.

Rivai. (2003). Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. PT Raja Grafindo Persada – Jakarta.

Miftah Thoha. (1983). Perilaku Organisasi. Konsep Dasar dan Aplikasinya. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

Mangkunegara. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya Offset – Bandung.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: Per.01/MEN/I/2007. dalam buku panduan P3K.

Soekarso, Agus Sosro. Ikandar Putong – Cecep Hidayat. (01 Januari 2010:15). Teori Kepemimpinan Edisi Pertama – Jakarta : Mitra Wacana Media, 2010.

Kuntjoro, Deddy Junaedi, Bambang Swasto, dan Hamidah Nayati Utami. (2002). Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Komang Anik Yuliaarita. (2006). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sorga Indah Handidrafts.yulia\_arnita@rocketmail.com. Jurnal Telkom University

Schermerhorn. (2005) Kepemimpinan, gaya, Tipologi, dan Praksis. MQS Publishing – Bandung.

Kinicki. (2003). Kepemimpinan, gaya, Tipologi, dan Praksis. MQS Publishing – Bandung.

Gibson. (1997). Kepemimpinan, gaya, Tipologi, dan Praksis. Publishing – Bandung.

Marselius Sampe Tondok dan Rita Andarika (2004). Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan (The Correlation Between Transactional – Transformastional

Leadership Style Perception and Employees' Job Satisfaction). Jurnal PSYCHE Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.

Fendi Budianto. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Sumber Kencana Di Bojonegoro. Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Surabaya.

Atmojo. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Mediator pada PT.Young Multi Sarana. Jurnal Jerly Tabitha dan Dhyah Harjanti Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya.

Megginson. (1981). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. Jurnal (Studi Pada Karyawan PG. Kebet Baru Malang) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Yulniwarti Simko. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat. Jurnal Program Pascasarjana Magister Manajemen IBM ASMI.

Komang Anik Yuliaarnita. Pengaruh Gaya Kepmimpinan Transpormasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sorga Indah Handicrafts. Jurnal Telkom University.

Rita Andarika. (2004). Hubungan Anara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.

Prihatin Tiyanto Priagung Hutomo. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Di Kabupaten Jepara). Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Untag Semarang.

Bryan Johannes Tampi. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Negara Indonesia, TBK (Refgional Sales Manado). Jurnal "Acta Diurna" Volume III.No.4 Tahun 2014.

Eko Mariyanto, Imam Baihaki. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Pegawai Di SMK Negeri I Ngasem Kab Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, Vol. 2, Nomor 3, September 2013.

Slamet Riyadi. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.13, No.1Maret 2011: 40-45.

Imam Baihaki. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Pegawai Di SMK Negeri 1 Ngasem Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

Idham Afandi. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1 A, PT. XYZ Motor). *Jurnal Fakultas Teknik Universitas Andalas Padang*.

Ramlan Ruvendi. (2005). Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 01 No 1 Tahun 2005*.

Andi Wijayanto. (2012). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIP Universitas Diponegoro*.

Daft. (2003). *Kepemimpinan, gaya, Tipologi, dan Praksis*. MQS Publishing – Bandung

Quest. (1995). *Kepemimpinan, gaya, Tipologi, dan Praksis*. MQS Publishing – Bandung.

Handoko. (2009). *Manajemen Edisi ke 2 Cetakan kedua puluh, Oktober 2009 Yogyakarta Anggota IKAPI No.008. tentang definisi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan*.

Suswanto dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publikdan Bisnis (ALFABETA)*.

Edy Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Desain Cover Circlestuff Design piñata letak Jeffry percetakan Kharisma Putra Utama. Kencana Prenada Media Group*.

Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. C.V Andi Offset Jl.Beo 38-40. Yogyakarta*.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Koperasi.diterbitkan oleh PT Remaja Rosdakarya Jl.Ibu Inggit Garnasih No.40, Bandung*.

Edy Sutrisno. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Kencana Prenada Media Group Jl. Tambah Raya No.23 Rawamangun – Jakarta.

Irham Fahmi. (2011). Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi Penerbit: ALFABETA. Jl.Gegerkalong Hilir No.84 Bandung.

Abdul Rahman dan Lintje Boekoesoe. (2009). Kepemimpinan Gaya Tipologi, dan Praksis diterbitkan oleh:MQS publishing Gd.MQTV Lt.3 Jl. Gegerkalong Girang Baru No.11 Bandung.

Kartini Kartono. (2009). Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah kepemimpinan Abnormal itu. Hak penerbit pada PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

Edy Sutrisno. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Kencana Prenada Media Group Jl. Tambah Raya Jakarta.

M.Yani. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Media. Jakarta.

Veitzgal Rivai. Dan Deddy Mulyadi. (2012). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. penerbitan pada PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta.

[Id.wikipedia.org/wiki/keselamatan](http://id.wikipedia.org/wiki/keselamatan)

[Poskotanews.com/2016/01/12/manaker-angka-kecelakaan-kerja-masih-tinggi/](http://poskotanews.com/2016/01/12/manaker-angka-kecelakaan-kerja-masih-tinggi/)

Ghozali dan Iman. (2014). Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan program AMOS 22.0 Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hasanuddin. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Universitas Malikussaleh. Tesis Pascasarjana Universitas Malikussaleh: Lhokseumawe.

Solimun. (2011). Analisis Variabel Moderasi dan Mediasi. Jurnal Program Studi Statistika FMIPA UB: Malang.

Saifuddin. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan olah raga Kota Lhokseumawe Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi.

Bungaran. (2011). Merangkai Identitas Gayo. Yayasan Pustaka Obor Indonesia Anggota IKAPI DKI Jakarta.

Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kesembilan, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.

Melalatoa. (2003). Merangkai Identitas Gayo. Yayasan Pustaka Obor Indonesia Anggota IKAPI DKI Jakarta.

- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kombinasi. Mixed Methods. CV, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hussein. (2003). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0. Modul.
- Emilia, (2014) Jurnal Persepsi Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Komitmen Karyawan. Sekolah Tinggi Psikologi Yogyakarta.
- Sarwono. (2014). Path Analisis. 24 April 2014. Teori Aplikasi Prosedur Analisis Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi Menggunakan SPSS.
- Ghazali. (2015). Partial Leas Squares Konsep, Teknik dan SmartPLS 2.0.
- Andrean, Leonardus. (2008). Perencanaan Sumber Daya Manusia dengan Menggunakan Metode Policy Delphy dan Rantai Markov (Studi Kasus: PT. BINA MEGA, Kebayoran Baru). Jurnal Universitas Katolik Atma Jaya, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Statistik, Jakarta, Rineka Cipta.
- Baron. dan Kenny. (1986). The Moderator –Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. Journal of Personality and Social Psychology.
- Fuad Mas'ud, (2004), Survai Diagnosis Organisasional, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara dan Anwar Prabu. (2006), Evaluasi Kerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara dan Anwar Prabu. (2002). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mardiana dan Tri. (2004). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi”, Telaah Bisnis, Vol. 5 No. 2, hal 175-192
- Siagian. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta., Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Sugiyono. (2004). Metode Penelitian Bisnis, Cetakan ke 9, CV. Alfabeta, Bandung.
- Miftah Thoha. (1983). Perilaku Organisasi. Konsep Dasar dan Aplikasinya. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

# GAYA KEPEMIMPINAN, KESEHATAN, KESELAMATAN KERJA, DAN PRODUKTIVITAS KERJA

FIRMANSYAH



**BADAN PENERBIT  
STIEPARI PRESS**

Jl. Bendan Ngisor, Gajahmungkur  
Semarang 50233  
Email : [stieparisemarangpress@gmail.com](mailto:stieparisemarangpress@gmail.com)  
Telp : (024) 8317391

ISBN 978-623-94037-3-7 (PDF)

