

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA K3, PELATIHAN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) UP3 JEMBER

Agung Suprihandoyo¹, Ike Kusdyah Rachmawati², Yunus Handoko³

^{1,2,3} Institut Teknologi dan Bisnis ASIA Malang

Email: agungsuprihandoyo.plnjp9@gmail.com¹, ikekusdyah@gmail.com²,
yunushandoko@gmail.com³

ABSTRACT

An organization can run effectively if the management functions such as planning, organizing, motivation, discipline and supervision within it function well, and the supporting elements are available and meet the requirements. One of the most important elements that can support the running of the company is human resources (employees). Laborers, employees, workers or staff who essentially have the same goal to achieve an organizational or company goal. PT PLN (Persero) In order to maintain and improve corporate performance, PLN management sets Key Performance Indicators (KPI) as a benchmark for performance achievement that must be met by management and all lines of office every year. With this problem, the researcher wants to examine the leadership style, OHS culture, OHS training on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Jember and the results obtained are that leadership style has a unidirectional and positive relationship with employee performance, OHS culture has a unidirectional and positive relationship with employee performance and OHS training has a unidirectional and positive relationship with employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Occupational Health and Safety Culture, Occupational Health and Safety Training, Employee Performance*

ABSTRAK

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau Perusahaan. PT PLN (Persero) Dalam rangka menjaga dan meningkatkan kinerja korporasi, manajemen PLN menetapkan Key Performance Indicator (KPI) sebagai tolok ukur pencapaian kinerja yang harus dipenuhi oleh manajemen dan seluruh lini jabatan setiap tahunnya. Dengan adanya permasalahan ini peneliti ingin meneliti tentang gaya kepemimpinan, budaya k3, pelatihan k3 terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) UP3 Jember dan didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang searah dan positif terhadap kinerja karyawan, budaya K3 mempunyai hubungan yang

searah dan positif terhadap kinerja karyawan dan Pelatihan K3 mempunyai hubungan yang searah dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya K3, Pelatihan K3, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Contohnya pencapaian target perusahaan dalam produksi, profitabilitas, jenjang karir karyawan, kesejahteraan hidup masyarakat, dan lain-lain.

Sebagai salah satu badan usaha milik negara (BUMN) terbesar di Indonesia yang bergerak di sektor ketenagalistrikan, PT PLN (Persero)

menunjukkan perkembangan yang semakin matang, tidak hanya dari sisi kualitas output kelistrikan yang dihasilkan, tetapi juga dari aspek pelayanan kepada masyarakat. Dengan mengusung moto “Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik”, PLN diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang andal dan terpercaya, dengan menitikberatkan pengelolaan organisasi pada pengembangan potensi sumber daya manusia sesuai dengan visi perusahaan. Pencapaian tersebut dijalankan melalui empat misi utama yang menjadi landasan dalam penanaman nilai dan arah strategis perusahaan, mengelola bisnis ketenagalistrikan serta bidang usaha terkait dengan berorientasi pada kepuasan pelanggan, insan perusahaan, dan pemegang saham, memanfaatkan tenaga listrik sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas hidup Masyarakat, mendorong pemanfaatan energi listrik sebagai penggerak aktivitas dan pertumbuhan ekonomi serta menjalankan kegiatan usaha yang memperhatikan aspek keberlanjutan dan kelestarian lingkungan.

Sebagai entitas bisnis yang memiliki peran strategis dalam kehidupan sosial masyarakat, PLN memiliki keterkaitan erat dengan sistem sosial, khususnya dalam menjamin ketersediaan energi listrik yang menjadi kebutuhan dasar bagi keberlangsungan aktivitas masyarakat. Peran tersebut tercermin dari kinerja perusahaan yang terus menunjukkan tren positif. Sepanjang tahun 2024, PLN berhasil membukukan pendapatan sebesar Rp545,4 triliun yang merupakan capaian tertinggi sepanjang sejarah perusahaan. Nilai tersebut mengalami pertumbuhan sebesar 11,9 persen dibandingkan tahun sebelumnya dan menghasilkan laba bersih sebesar Rp17,76 triliun. Keberhasilan ini tidak terlepas dari dukungan pemerintah yang berperan penting dalam menjaga ketahanan dan daya saing PLN di tengah dinamika tantangan ekonomi serta geopolitik global.

Dalam rangka menjaga dan meningkatkan kinerja korporasi, manajemen PLN menetapkan Key Performance Indicator (KPI) sebagai tolok ukur pencapaian kinerja yang harus dipenuhi oleh manajemen dan seluruh lini jabatan setiap tahunnya. KPI tersebut digunakan sebagai

instrumen pengendalian dan evaluasi untuk memastikan optimalisasi kinerja perusahaan. Sebagai bentuk komitmen bersama, seluruh jajaran manajemen PLN yang meliputi Direksi dan Dewan Komisaris menyepakati dan menandatangani target kinerja perseroan yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan.

Fenomena dalam era globalisasi dan perkembangan industri yang semakin pesat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki kesadaran penuh terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3). K3 merupakan salah satu unsur penting dalam upaya peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan, terutama di sector ketenagalistrikan yang memiliki tingkat risiko kerja cukup tinggi. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek yang sangat penting dalam dunia industri, bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. PT PLN (Persero) terus meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam sistem ketenagalistrikan. Terbukti, sejak tahun 2019 hingga

tahun 2022, PLN berhasil menekan angka kecelakaan yang signifikan hingga 52 persen Melalui penerapan prinsip zero accident, PLN mampu tekan angka kecelakaan kerja sekaligus menjaga layanan kelistrikan tetap andal dan aman. PLN telah menerapkan standard operating procedure (SOP) ketat dalam 3 sektor operasional ketenagalistrikan PLN, yaitu pembangkitan, transmisi dan distribusi. Seperti dalam sektor transmisi, PLN membentuk tim Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) yang ahli dalam pemeliharaan dan perbaikan jaringan listrik. Ada risiko yang tinggi begitu petugas diterjunkan ke lapangan. Safety ini adalah masalah bagaimana kita bisa memetakan risiko, mengukur, dan memitigasi risiko. Pada tahun 2024 pada PLN UP3 Jember terdapat 13 kecelakaan kerja dari yang berat maupun yang ringan. Kemudian pada tahun 2025 hingga bulan November ini hanya terdapat 3 kecelakaan kerja dan itu masih tergolong ringan. Dari selama 2 tahun antara tahun 2024 dan 2025 PLN UP3 Jember berusaha untuk menekan kecelakaan kerja dimana pada tahun 2025 masih terjadi 3 kecelakaan kerja. Dan ini juga sesuai dengan instruksi pimpinan

dimana K3 perlu dilaksanakan dengan sebaik mungkin di area kerja PLN.

Pergantian pemimpin pada awal tahun 2024 mengubah pola pendampingan terhadap petugas Teknik dilapangan. Gaya Kepemimpinan juga menjadi suatu hal yang dapat menjadi poin penting dalam meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap penerapan K3. Kepemimpinan merujuk pada peran manajer atau atasan dalam membentuk budaya keselamatan di tempat kerja, namun meskipun pentingnya kepemimpinan dalam mendorong kepatuhan terhadap K3, masih terdapat tantangan yang perlu diatasi (Asrama et al., 2021). Faktor pemimpin merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dimana hal ini dalam kepatuhan dalam penerapan K3. Menurut (Simanjuntak, 2005), faktor pemimpin masuk dalam faktor ketiga yaitu dukungan manajemen. Pemimpin di perusahaan mempunyai kedudukan strategis, karena pemimpin merupakan titik sentral didalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada untuk terciptanya suatu tujuan perusahaan. Pada hakekatnya manajemen merupakan serangkaian kegiatan

yang dilaksanakan oleh para manajer yang harus memilih pemimpin yang diperlukan dalam mempengaruhi kegiatan suatu kelompok dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Beberapa faktor seperti kurangnya sumberdaya, pemahaman yang kurang dalam mengenai pentingnya K3, serta kurangnya kesadaran akan risiko kerja yang menjadi hambatan dalam mencapai kepatuhan dan kinerja yang optimal. Dalam dunia kerja, kepemimpinan memainkan peran penting dalam membuat lingkungan yang aman dan sehat bagi karyawan. Salah satu aspek penting dari kepemimpinan adalah memastikan kepatuhan karyawan dalam menerapkan praktik keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

Budaya K3 di perusahaan juga menjadi faktor kunci dalam menjamin keselamatan kerja. Budaya K3 didalam dunia Teknik sangatlah melekat kuat dikarenakan tingkat resiko yang tinggi. Dengan tingginya penerapan budaya K3 yang kuat dapat membentuk kebiasaan positif karyawan dalam bekerja, seperti kedisiplinan mengikuti prosedur, kesadaran terhadap potensi bahaya,

serta konsistensi dalam penerapan standar keselamatan. Hal ini pada akhirnya berimplikasi terhadap peningkatan performa individu maupun tim dalam organisasi. Dengan tingginya kasus kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia, maka performa atau kinerja suatu karyawan termasuk dalam kondisi rendah dikarenakan rendahnya dalam penerapan budaya K3. Budaya K3 yang kuat dapat meningkatkan disiplin kerja dan diri karyawan akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terjamin maka karyawan akan merasa nyaman dalam berkerja. Adanya rasa nyaman tersebut dapat motivasi karyawan untuk memberikan kemampuan dan kinerja terbaiknya kepada perusahaan.

Pelatihan K3 yang terstruktur dan berkelanjutan penting dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap karyawan terhadap penerapan prosedur keselamatan kerja. Dengan adanya pelatihan di UP3 Jember dengan didukung dengan fasilitas Campus Yantek Akademi maka Pelatihan K3 dapat dilaksanakan rutin setiap 3 bulan yang dilakuakn secara

bergantian. Pelatihan K3 memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keamanan dan kesehatan para pekerja (Alfidyani et al., 2020). Dalam konteks ini pelatihan K3 merujuk pada upaya UP3 Jember untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan kepada karyawan agar mereka dapat mengidentifikasi risiko, mengatasi bahaya dan menerapkan praktik K3 yang aman. Seperti yang dikemukakan oleh Mathis dalam (Sutrisno, 2016) tentang pelatihan merupakan suatu proses dimana individu memperoleh kemampuan khusus untuk membantu mencapai tujuan organisasi, baik itu dalam konteks yang sempit maupun luas. Pelatihan dan pengembangan berfokus pada individu untuk memperoleh keterampilan baru yang berguna baik untuk pekerjaan saat ini maupun di masa depan yang pada akhirnya akan membentuk kinerja karyawan yang baik.

Dalam melaksanakan tugasnya, PLN membutuhkan tenaga kerja dengan kinerja yang optimal. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin yang mampu mengarahkan, memberi

contoh, serta menanamkan budaya kerja yang aman akan menciptakan lingkungan kerja kondusif sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih produktif. Pada penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur oleh (Yusuf, 2018) Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dan K3 berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur bagian MSDM. Tetapi pada penelitian dengan judul Gaya Kepemimpinan, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lpd Di Kecamatan Tampak Siring oleh Ariasa, Landra dan Puspitawati (2022) didapatkan hasil yang Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan LPD di Kecamatan Tampak Siring. Hal ini menjadi gap penelitian dimana gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, Budaya K3, dan Pelatihan K3 Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. PLN (Persero) UP3 Jember.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research (penelitian penjelasan) (Sugiyono, 2019). Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya K3, dan pelatihan K3 terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu unit kerja di PT. PLN (Persero) sesuai dengan lokasi yang telah ditetapkan dalam penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada unit kerja yang menjadi objek penelitian. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling yang relevan dengan karakteristik penelitian, seperti probability sampling atau purposive sampling, sehingga diperoleh

responden yang representatif. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus atau ketentuan yang sesuai agar mampu mewakili populasi secara proporsional (Ghozali, 2018).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, budaya K3, pelatihan K3, dan kinerja karyawan. Selain kuesioner, data juga diperoleh melalui studi dokumentasi dan studi literatur guna mendukung landasan teori dan memperkuat analisis penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan (X1), budaya K3 (X2), dan pelatihan K3 (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), yang masing-masing diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif untuk

menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Untuk menguji pengaruh antarvariabel digunakan analisis regresi linier berganda, disertai uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan *One Sample Kormogorov-Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas

Keterangan	P-Value	Simpulan
Normalitas	4,771	Test Distribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat diketahui bahwa *p-value* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 4,771 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data terdistribusi dengan normal. Walaupun hasil dari perhitungan uji kenormalan sangatlah tipis tetapi data dari survey kali ini sudah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Hasil pengujian asumsi klasik multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

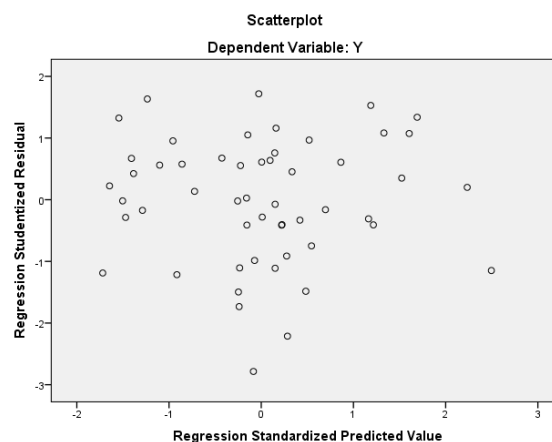
Variabel	Tolerance	VIF	Simpulan
Gaya Kepemimpinan	0,985	1,015	Bebas Multikolinearitas
Budaya K3	0,995	1,005	Bebas Multikolinearitas

Pelatihan K3	0,989	1,011	Bebas Multikolinearitas
--------------	-------	-------	-------------------------

Berdasarkan tabel 5.6 *tolerance value* lebih dari 0,01 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel untuk pengujian kinerja pegawai UP3 Jember tidak ada hubungan antar variabel atau terbebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan yang lainnya. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Hasil Scatterplot

Berdasarkan hasil scatterplot tersebut menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel yang mengalami masalah heteroskedastisitas karena semua variabel pertanyaan menyebar disekitar angka 0.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Tabel Regresi

Variabel	Koefisien	t	Sig.
Kinerja	0,183	0,046	0,964
Gaya Kepemimpinan	0.440	8,041	0,000
Budaya K3	0.654	4,905	0,000
Pelatihan K3	0,299	5,881	0,000

Sumber: Hasil Analisis, 2025

Berdasarkan hasil tabel 3, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 0,183 + 0,440 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0,654 \text{ Budaya K3} +$

$0,299 \text{ Pelatihan K3} + e$ Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,183, menunjukkan bahwa jika variabel Gaya kepemimpinan, budaya K3 dan Pelatihan K3 diasumsikan konstan atau sama dengan nol maka kinerja pegawai POLRI di lemdik POLRI Semarang cenderung meningkat.
2. Koefisien regresi variabel sumberdaya manusia bernilai positif sebesar 0.440. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan pada pimpinan di UP3 Jember maka akan menaikkan kinerja pegawai di institusi tersebut.
3. Koefisien regresi variabel budaya K3 bernilai positif sebesar 0.654 menunjukkan bahwa semakin bagus penerapan budaya K3 UP3 Jember akan menaikkan kinerja pegawai di institusi tersebut.
4. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional bernilai positif sebesar 0.299 menunjukkan bahwa semakin bagus pelatihan K3 di UP3 Jember akan menaikkan kinerja pegawai di institusi tersebut.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam memenangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang kecil menjelaskan bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan variasi variabel dependen serta apabila semakin besar koefisien determinasi maka semakin baik dalam menjelaskan variasi dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,860	0.739

Sumber: Hasil Analisis, 2025

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui nilai. R square sebesar 0,739 dapat menerangkan bahwa kinerja pegawai UP3 Jember sebesar 73,9% dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, budaya K3 dan Pelatihan K3. Sedangkan sisanya 26,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi. Dengan hasil R square yang cukup besar maka model regresi ini untuk mengetahui kinerja pegawai UP3 Jember sangatlah bagus.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang terdapat pada model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan dari perhitungan diperoleh nilai sebesar 46,211 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas $0,000 < 0,05$, maka regresi pada model penelitian ini adalah fit.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui gambaran dari hubungan antara variabel independen dengan dependen. Hasil uji hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama bertujuan untuk menguji apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai t-hitung yakni 8,041 dengan nilai signifikansi = 0,00. Jadi t-hitung > t-tabel dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan pada UP3 Jember mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja. Jadi dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai institusi.

2. Hasil Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua bertujuan untuk menguji apakah variabel budaya K3 berpengaruh terhadap kinerja. Variabel budaya K3 mempunyai t-hitung yakni 4,095 dengan nilai signifikansi = 0,00. Jadi t-hitung > t-tabel dapat disimpulkan bahwa variabel budaya K3 mempengaruhi kinerja karyawan di UP3 Jember. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel pelatihan K3 mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja. Jadi dapat disimpulkan budaya K3 memiliki pengaruh yang sangat

besar terhadap kinerja UP3 Jember.

3. Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis kedua bertujuan untuk menguji apakah variabel pelatihan K3 berpengaruh terhadap kinerja. Variabel pelatihan K3 mempunyai t-hitung yakni 5,881 dengan nilai signifikansi = 0,00. Jadi t-hitung > t-tabel dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan K3 mempengaruhi kinerja karyawan UP3 Jember. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel pelatihan K3 mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja. Jadi dapat disimpulkan pelatihan K3 memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai UP3 Jember.

4. Hasil Uji Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat ini untuk menguji apakah ketiga variabel berpengaruh terhadap kinerja. Dimana dalam hasil perhitungan didapatkan hasil uji ANOVA didapatkan hasil 46,211 dimana hasil F hitung > F Tabel maka ketiga variabel mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel gaya kepemimpinan, budaya K3 dan pelatihan K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UP3 Jember.

Pembahasan

1. Pengembangan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang telah dianalisis diketahui bahwa variabel

gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai UP3 Jember. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di pimpinan UP3 Jember dalam hal meningkatkan kinerja pegawai menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian sama dengan penelitian yang dihasilkan oleh (Rahman & Kusdyah, 2024) dimana pada penelitian tersebut gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga sama dengan penelitian oleh (Latief & Bahasoan, 2023) Dimana pada penelitian juga menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar Jeneponto. Maka hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari makalew dan adirnati yang menyatakan berpengaruhnya gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tetapi pada penelitian oleh (yusuf, 2018) gaya kepemimpinan ternyata tidak berpengaruh signifikan dan negative terhadap kinerja pegawai PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur dan juga pada penelitian (Sianturi & Siregar, 2023) pada penelitian mereka gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Ulp Kotapinang

2. Budaya K3 Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan data yang telah dianalisis diketahui bahwa variabel budaya K3 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai UP3 Jember. Hal ini menunjukkan bahwa budaya K3 yang ketat yang diterapkan oleh PLN mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya K3 yang baik, teratur dan disiplin yang taat akan peraturan yang berlaku menjadi pedoman dalam bekerja para pegawai PLN Jember. Semakin disiplin, teratur dan taat dalam menerapkan budaya K3 maka akan semakin baik kinerjanya.

Penelitian ini sesuai dengan dari hasil penelitian (Lestari & Bedasari, 2024) yang didapatkan hasil bahwa budaya K3 memiliki kontribusi terhadap tingkat kinerja karyawan PT. Sari Lembah Subur (SLS) dan (Yulistia & Risa, 2023) dimana dalam penelitian Penerapan budaya K3 berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan di Department of Mining PT Semen Baturaja Tbk. Budaya K3 dalam penelitian sebelum menjadi landasan atau patokan para pegawai dalam bekerja. Dimana semakin bagus budaya K3 organisasi atau perusahaan tempat para pegawai itu bekerja maka semakin meningkatkan kinerja mereka. Hal ini karena mereka sudah nyaman atau senang akan kondisi budaya K3 yang ada dalam organisasi tersebut yang menjamin keselamatan mereka dalam bekerja.

3. Pelatihan K3 Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang telah dianalisis diketahui bahwa variabel pelatihan K3 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai UP3 Jember. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan K3 di pegawai UP3 Jember meningkatkan kinerja pegawai menjadi acuan utama dalam meningkatkan kinerja.

Pelatihan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja mendorong kemampuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan tidak hanya diukur berdasarkan penerapan budaya K3 saja tetapi dengan pelatihan – pelatihan K3 yang rutin dilaksanakan oleh UP3 Jember. Dengan adanya pelatihan membuat Tingkat penerapan K3 di UP3 Jember semakin menjadi lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Said & Suprani, 2024) Dimana pada penelitian mereka menyatakan bahwa PT. Transportasi Global Mandiri Palembang sering memberi pelatihan dan motivasi pada karyawannya sehingga kinerja karyawannya baik. Kemudian pada penelitian (Taufik et al., 2025) juga menjelaskan bahwa pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Tingkat kepatuhan karyawan dalam menerapkan prosedur keselamatan di tempat kerja.

Untuk mencapai keberhasilan dalam peningkatan kinerja

diperlukan pelatihan K3 yang mencukupi dan terselenggara secara cukup. Pelatihan K3 yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan Dimana kondisi kerja pada karyawan PLN Jember yang membutuhkan kecermatan dan ketelitian tetapi juga mempunyai resiko yang tinggi. Karyawan dengan pelatihan K3 yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan untuk berprestasi dalam perusahaan.

E. Kesimpulan

Bersadarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang searah dan positif terhadap kinerja karyawan.
2. budaya K3 mempunyai hubungan yang searah dan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Pelatihan K3 mempunyai hubungan yang searah dan positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alfidyani, R., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta pelatihan

- terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(3), 1–15.
- Ariasa, I. K., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Gaya kepemimpinan, kesehatan keselamatan kerja (K3), dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Tampaksiring. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 48–58.
- Asrama, K., Putra, I. G. C., & Saputra, I. K. A. (2021). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 112–120.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lestari, D., & Bedasari, H. (2024). Pengaruh budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT Sari Lembah Subur (SLS). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 55–66.
- Latief, A., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar Jeneponto. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 210–221.
- Rahman, A., & Kusdyah, I. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(1), 33–45.
- Said, M., & Suprani, Y. (2024). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Transportasi Global Mandiri Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 75–86.
- Sianturi, M., & Siregar, H. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kotapinang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 134–142.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Taufik, M., Hidayat, R., & Pratama, A. (2025). Pengaruh pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepatuhan karyawan dalam menerapkan prosedur keselamatan kerja. *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja Indonesia*, 4(1), 10–21.
- Yulistia, R., & Risa, M. (2023). Penerapan budaya K3 terhadap kinerja karyawan pada Department of Mining PT Semen Baturaja Tbk. *Jurnal Teknik Industri dan Manajemen*, 8(2), 90–101.
- Yusuf, M. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan K3 terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 450–460.