

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Telekomunikasi Indonesia merupakan satu-satunya perusahaan BUMN yang bergerak di bidang telekomunikasi serta penyelenggara layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. PT. Telekomunikasi Indonesia melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia dengan rangkaian lengkap layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telepon kabel dan telepon nirkabel, komunikasi seluler, layanan jaringan dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data. PT. Telekomunikasi Indonesia juga menyediakan berbagai layanan di bidang informasi, media, dan edutainment, termasuk cloudbased and server-based managed services, layanan e-payment, dan IT enabler, eCommerce dan layanan portal lainnya.

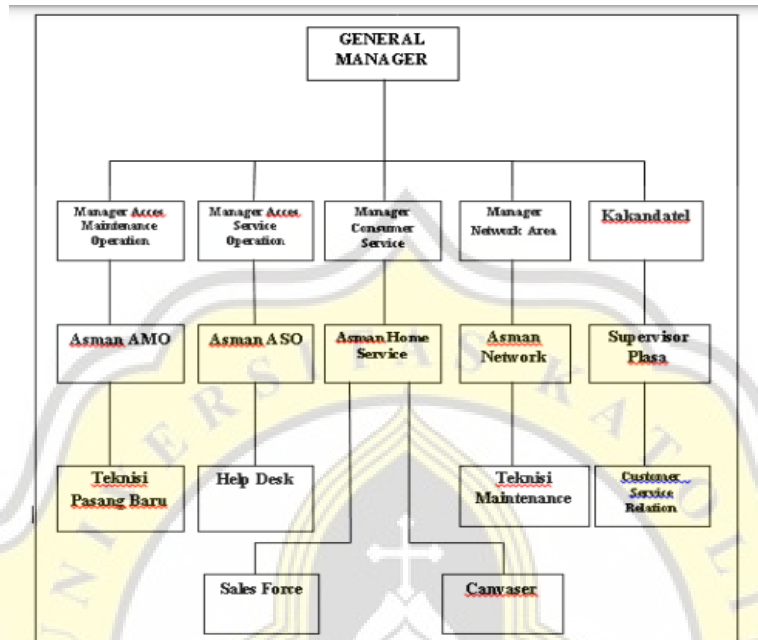
Pada tahun 2012 PT. Telekomunikasi Indonesia mengubah portofolio bisnisnya menjadi TIMES (Telecommunication, Information, media Edutainment & Service). PT. Telekomunikasi Indonesia memiliki beberapa anak perusahaan, diantaranya PT. Telekomunikasi Seluler (Telkomsel), PT. Multimedia Nusantara (Metra), PT. Telekomunikasi Indonesia International (TII atau Telin), PT. Pramindo Ikat Nusantara (Pramindo), PT. Infomedia Nusantara (Infomedia), PT. Dayamitra Telekomunikasi (Dayamitra atau Mitratel), PT. Indonusa Telemedia (Indonusa), PT. Graha Sarana Duta (GSD), PT. Napsindo Primatel Internasional (Napsindo).

PT. Telekomunikasi Indonesia regional IV mencakup wilayah Jawa Tengah dan D. I. Yogyakarta, yang terdiri dari tujuh kantor wilayah (Witel). Wilayah Telkom tersebut meliputi Witel Semarang, Witel Kudus, Witel Pekalongan, Witel Solo, Witel Yogyakarta, Witel Magelang, dan Witel Purwokerto. Wilayah Telkom (Witel) Semarang merupakan kantor wilayah yang berada dibawah Regional PT. Telkom yang berlokasi di Jalan Pahlawan No. 10 Semarang Jawa Tengah.

Dalam pengelolaan organisasinya, PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Sendiri memiliki sebuah Dewan Komisaris yang terdiri dari 1 (satu) ketua dan 4 (empat) anggota serta sebuah Dewan Direksi yang beranggotakan 1 (satu) orang Presiden Direktur atau CEO dan 4 (empat) orang anggota Dewan Direksi lainnya yang memiliki fungsi dan tanggung jawab yang berbeda seperti Direktur Sumber Daya dan Bisnis Pendukung, Direktur Bisnis Jaringan Telekomunikasi, Direktur Bisnis dan Jasa Telekomunikasi, dan Direktur Keuangan. PT. Telkom juga memiliki entitas atau anak perusahaan dengan strukturnya masing-masing di perusahaan yang dikelola dan juga struktur organisasi dibawah PT. Telkom setingkat Divisi, Center, Yayasan, Koperasi. Selain anak perusahaan, dalam menjalankan operasi perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. telah mengelompokkan unit-unit yang ada dalam organisasi ke dalam bentuk Divisi, Centre dan Yayasan. PT. Telkom mengembangkan struktur organisasinya sampai tingkat paling bawah yang berada di area daerah seperti ditempat PKL dilaksanakan yaitu PT. Telkom Indonesia dibawah area kerja PT. Telkom Kandatel Semarang .

Gambar Struktur PT. Telkom Indonesia, Tbk, Kelompok Usaha PT.

Telkom, dan PT. Telkom Indonesia Kandatel (Witel) Semarang :



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Adapun job deskripsi masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

1. Tugas General Manager :
 - a. Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
 - b. Menjadi perantara mengkomunikasikan gagasan antara manager.
 - c. Menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
2. Tugas Manager Consumer Service :
 - a. Merencanakan, mengelola, dan menganalisis segala aktivitas pemasaran.
 - b. Mengidentifikasi dan meningkatkan performa sales.
 - c. Bertanggung jawab atas peningkatan pendapatan (revenue) Wilayah Telekomunikasi.

3. Tugas Manager Acces Maintenance Operation :
 - a. Monitoring anggaran operasional akses.
 - b. Monitoring kelancaran operasional di lapangan.
 - c. Menjustifikasi / memutuskan hal-hal yang darurat (urgent) untuk di eksekusi.
 - d. Penyelesaian proses penetapan Pengeluaran modal (Capital Expenditure), mencakup Capital Expenditure seluruh unit bisnis dan Capital Expenditure untuk investasi melalui Anak Perusahaan (subsidiary) , serta review dan monitoring performansinya.
4. Tugas Manager Acces Service Operaton :
 - a. Monitoring seluruh aliran order teknik.
 - b. Mengatur irama Layanan bisa digunakan pelanggan (Put in system) harian.
5. Tugas Manager Network Area :
 - a. Monitoring seluruh Instalasi kabel bawah tanah (Backbone) dan Kabel serat kaca (Optik).
 - b. Menjaga stabilitas Jaringan Telekomunikasi Office (Sentral) dan pemancar Signal (Tower).
 - c. Bertanggung jawab atas berfungsinya Akses Jaringan (Acces Network) dalam memenuhi layanan jasa terhadap pelanggan.
6. Tugas Kakandatel:
 - a. memastikan efektivitas implementasi strategi dan sistem pelayanan pelanggan (Customer Service) di Plasa Telkom.

- b. membuat peraturan kerja pada plasa Telkom dan memberikan penugasan pada karyawan.
7. Tugas Supervisor Plasa:
- a. Menangani permintaan pelanggan.
 - b. Mempertahankan hubungan pelanggan yang baik.
 - c. Mempertahankan catatan pelanggan.
 - d. Mencatat laporan.
8. Tugas Asman AMO:
- a. Mengelola dan memelihara aset berupa fisik dan keuangan.
 - b. Melakukan verifikasi seluruh dokumen administrasi yang berkaitan dengan keuangan akses.
 - c. Melakukan kontrol atas pelaksanaan administrasi pembangunan jaringan.
9. Tugas Asman ASO :
- a. Pemantauan (Monitoring) gangguan pelanggan dalam sistem internal.
 - b. Bekerja sama dengan teknisi dalam membuat penjadwalan Pasang Baru.
10. Tugas Asman Home Service :
- a. Mengkoordinir kegiatan yang berhubungan dengan penjualan.
 - b. Mengawasi dan memonitor kegiatan Sales dan Canvaser dalam melaksanakan tugasnya.
11. Tugas Asman Network Area :
- a. Menganalisa kerusakan dan perbaikan perangkat Sentral.
 - b. Memberikan pelayanan terbaik dan menjaga kepuasan Customer.

12. Tugas Sales:

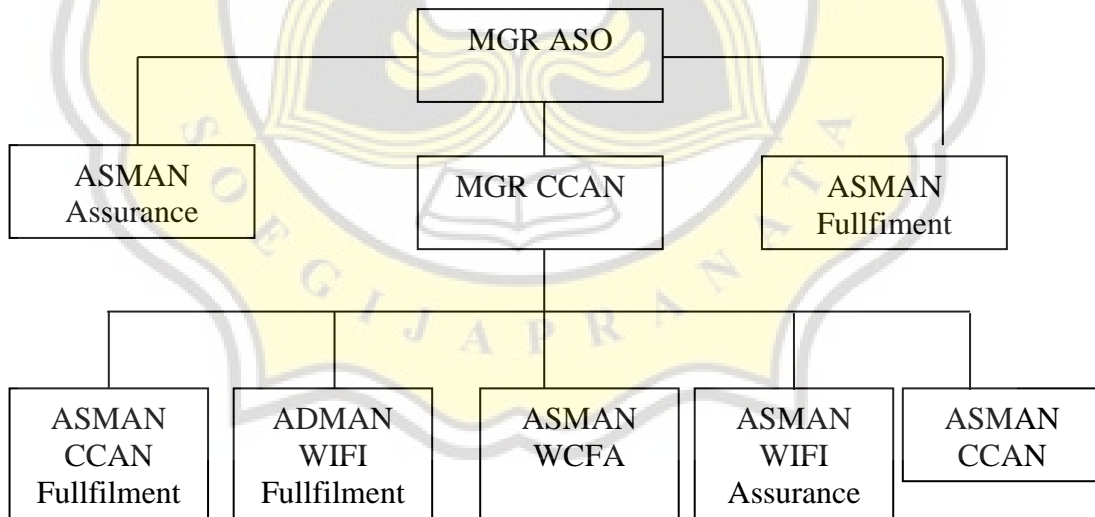
- a. Aktif mencari target.
- b. Merekap data hasil penjualan.
- c. Menjamin kepuasan pelanggan.

13. Tugas Teknisi:

- a. Melaksanakan tugas yang diberikan oleh Unit bantuan (Help desk).
- b. Melakukan maintenance terhadap pelanggan.
- c. Melaporkan hasil kegiatan kepada Unit bantuan (Help desk).

Adapun struktur organisasi Divisi ASO PT. Telkom Kandatel Semarang adalah sebagai berikut :

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi



Sumber : Divisi ASO PT. Telkom Kandatel Semarang

4.2 Identitas Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan gambaran identitas responden dilihat dari jenis kelamin, umur responden, pendidikan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

4.2.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui identitas responden, dalam penelitian ini akan dijelaskan tentang jenis kelamin responden yang diambil dari sampel sebanyak 98 orang yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Responden berdasarkan Jenis kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Perempuan	12	12.24
Laki-laki	86	87.76
	98	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan Bagian Access & Service Operation (ASO) pada PT. Telkom Kandatel Semarang sebagian besar adalah laki-laki sebesar 86 orang atau 87.76 dan perempuan sebesar 12 orang atau 12.24%. Hal ini dikarenakan pada divisi Access & Service Operation (ASO) memiliki tugas utama melakukan perbaikan gangguan yang terjadi setelah pemasangan layanan indihome salah satunya adalah gangguan loss yang ditandai dengan indikator loss atau indikator pon pada ONT pelanggan yang menyala merah dan berkedip – kedip, karyawan akan turun langsung ke lapangan bersama teknisi PT. Telkom Akses untuk menyelesaikan gangguan loss yang terjadi pada layanan indihome di rumah pelanggan. Dengan demikian apabila kita melihat

secara garis besar jobdesc dan semua pekerjaan yang dilakukan pada divisi ASO memiliki tingkat resiko yang sangat tinggi. Hal itu berpengaruh pada presentase karyawan laki-laki lebih besar dibandingkan perempuan, tujuannya adalah agar setiap pekerjaan yang dilakukan bisa lebih tetap, tanggap dan efisien. Hal ini dapat memberikan nilai positif pada perusahaan.

4.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2 Responden berdasarkan Usia Responden

Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
26-30	16	16.33
31-35	25	25.51
36-40	22	22.45
41-45	35	35.71
	98	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa usia responden sangat variatif. Sebagian besar responden adalah berumur 41-45 tahun. Hal ini dikarenakan responden yang berumur antara 41-45 tahun pada perusahaan PT. TELKOM Kandatel Semarang merupakan kelompok umur tenaga ahli pada level staff. Sehingga responden yang berumur 41- 45 tingkat persentasenya paling banyak. Alesanya adalah pada kelompok umur tersebut sebagian besar yang berposisi sebagai teknisi lapangan. Karena pada posisi tersebut diperlukan, pengalaman yang cukup untuk menyelesaikan setiap pekerjaannya. Tujuannya adalah lebih mengefisiensi pengeluaran perusahaan , agar tingkat resiko terjadinya kesalahan di lapangan lebih rendah.

4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui identitas responden, dalam penelitian ini akan dijelaskan tentang pendidikan responden yang diambil dari sampel sebanyak 98 orang yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Responden berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMA	15	15.31
Sarjana	83	84.69
	98	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2.3 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan sarjana lebih besar dibanding responden yang berpendidikan SMA. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan yang berada pada posisi tersebut memiliki pendidikan sarjana dan memiliki pengalaman di bidang teknis. Sehingga presentase responden yang berpendidikan SMA lebih rendah dibanding responden yang berpendidikan sarjana.

4.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui identitas responden, dalam penelitian ini akan dijelaskan tentang masa kerja responden yang diambil dari sampel sebanyak 98 orang yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Responden berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	82	83.67
>5 – 10 tahun	16	16.33
	98	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2.3 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-5 tahun lebih besar dibanding responden daripada yang memiliki masa kerja 5-10 tahun.

4.2.5 Responden Berdasarkan Jabatan Pekerjaan

Untuk mengetahui identitas responden, dalam penelitian ini akan dijelaskan tentang Jabatan pekerjaan responden yang diambil dari sampel sebanyak 98 orang yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Responden berdasarkan Jabatan Kerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
MGR ASO	4	4.08
ASMAN Assurance	7	4.14
MGR CCAN	5	5.10
ASMAN Fullfilment	10	10.20
ASMAN CCAN Fullfilment	21	21.43
ASMAN WIFI FULLFILMENT	14	14.29
ASMAN WCFA	25	25.51
ASMAN WIFI ASSURANCE	12	12.24
ASMAN CCAN		
	98	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2.3 di atas dapat diketahui bahwa semua karyawan memiliki jabatan Karyawan Access & Service Operation.

Hasil Crosstab Antara Jabatan dengan Masa kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Crosstab Antara Jabatan dengan Masa kerja

Masa kerja	Jabatan							
	MGR ASO	ASMAN Assurance	MGR CCAN	Asman Fullfilment	Asman CCAN Fullfilment	Asman WIFI Fullfilment	Asman WCFA	Asman Wifi Assurance
1-5 tahun	0	0	1	10	20	14	9	12
>5-10 tahun	4	7	4	0	1	0	0	0
	4	7	5	10	21	14	9	12

Sumber : Data Output SPSS, 2023

Pada tabel Crosstabulation antara Jabatan dengan Masa kerja dapat dijelaskan sebagai berikut: Karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun yang memiliki jabatan MGR ASO = 0 dan masa kerja > 5 – 10 tahun = 4. Karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun yang memiliki jabatan ASMAN Assurance = 0 dan masa kerja > 5 – 10 tahun = 7. Karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun yang memiliki jabatan MGR CCAN = 1 dan masa kerja > 5 – 10 tahun = 4. Karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun yang memiliki jabatan ASMAN Fullfilment = 10 dan masa kerja > 5 – 10 tahun = 0. Karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun yang memiliki jabatan Asman CCAN Fullfilment = 20 dan masa kerja > 5 – 10 tahun = 1. Karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun yang memiliki jabatan Asman WIFI Fullfilment = 14 dan masa kerja > 5 – 10 tahun = 0. Karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun yang memiliki jabatan

Asman WCFA = 0 dan masa kerja > 5 – 10 tahun = 4. Karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun yang memiliki jabatan Asman Wifi Assurance = 0 dan masa kerja > 5 – 10 tahun = 4. Karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun yang memiliki jabatan ASAB CCAN = 0 dan masa kerja > 5 – 10 tahun = 4.

4.3 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil tanggapan 98 orang responden akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam kategori sebagai berikut :

- 1) Nilai 5 , untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- 2) Nilai 4 , untuk jawaban Setuju (S)
- 3) Nilai 3 , untuk jawaban Netral (N)
- 4) Nilai 2 , untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- 5) Nilai 1, untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

$$\text{Rentang skala : } \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Kategori :

1. 1,0 – 1,80 = sangat rendah
2. 1,81 – 2,60 = rendah
3. 2,61 – 3,40 = sedang/
4. 3,41 – 4,20 = tinggi
5. 4,21 – 5,00 = sangat tinggi

4.3.1 Persepsi Responden terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui hasil penelitian Kinerja Karyawan Bagian Access & Service Operation (ASO) dapat dilihat dalam tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4. 7 Hasil Penilaian atas Kinerja Karyawan

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Rerat a	Kategori
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
Kuantitas												
Karyawan selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah tugas yang dibebankan kepada saya	0	0	0	0	1	33	6	26	2	10	4.09	Tinggi
Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	0	0	0	0	4	13	3	12	2	12	3.80	Tinggi
Karyawan dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan	0	0	0	0	3	11	3	15	2	11	3.85	Tinggi
Kualitas												
Karyawan sudah mampu mencapai tujuan yang telah saya tetapkan sebelum saya masuk perusahaan ini	0	0	0	0	4	13	3	12	2	12	3.80	Tinggi
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	0	0	0	0	1	33	6	26	2	10	4.09	Tinggi
Karyawan	0	0	0	0	1	33	6	26	2	10	4.09	Tinggi

dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi					1		7	8	0	0		
Ketepatan waktu												
Karyawan selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0	0	0	0	4	13	3	12	2	12	3.80	Tinggi
Karyawan disiplin waktu dalam bekerja	0	0	0	0	3	11	3	15	2	11	3.85	Tinggi
Karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0	0	0	0	4	13	3	12	2	13	3.80	Tinggi
Efektifitas												
Karyawan mampu mengatur waktu sefeektif mungkin dalam hal penyelesaian tugas	0	0	0	0	4	13	3	12	2	12	3.80	Tinggi
Karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.	0	0	2	4	1	33	6	24	2	12	4.09	Tinggi
Karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain.	0	0	0	0	3	11	5	20	1	50	3.72	Tinggi
Indeks rata –rata Variabel Kinerja karyawan											3.90	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas diperoleh hasil nilai indeks pernyataan responden terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 3.90. Dengan nilai rata-rata tersebut maka termasuk dalam kategori baik karena berada pada interval 3,41-4,20.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan efektifitas. Dimensi tersebut terdiri dari 12 indikator yang memiliki nilai rata-rata yang termasuk dalam kategori tinggi karena berada pada interval 3,41-4,20. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Kandatel Semarang selama ini sudah berjalan dengan baik.

Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan Bagian Access & Service Operation (ASO) selama ini sudah baik karena memiliki kategori baik dalam setiap tanggapan responden.

4.3.2 Persepsi Responden Terhadap Kepemimpinan Transformasional

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kepemimpinan Transformasional dapat dilihat dalam tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4. 8 Persepsi Responden terhadap kepemimpinan Transformasional

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Rerat a	Kategori
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
<i>Inspirational Motivation</i>												
Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik	0	0	2	4	1	33	6	24	2	12	4.09	Tinggi
Pemimpin menumbuhkan rasa percaya	0	0	2	4	3	90	4	16	2	12	3.90	Tinggi

diri saya dalam melakukan pekerjaan.													
Pemimpin menetapkan standar yang tinggi terhadap hasil kerja yang harus dicapai.	0	0	2	4	11	33	61	244	24	120	4.09	Tinggi	
<i>Integrity</i>													
Pimpinan PT Telkom selalu memberikan teladan	0	0	2	4	57	171	36	144	34	155	3.41	Tinggi	
Pemimpin menanamkan rasa bangga saya selama bergabung bersamanya	0	0	0	0	6	18	67	268	25	125	4.19	Tinggi	
Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.	0	0	0	0	42	126	28	112	28	140	3.86	Tinggi	
<i>Inovation</i>													
Pemimpin PT Telkom Semarang dapat menumbuhkan komitmen dalam organisasi	0	0	0	0	35	105	34	136	29	145	3.86	Tinggi	
Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.	0	0	0	0	6	18	67	268	25	125	4.19	Tinggi	
Pimpinan menunjukkan	0	0	0	0	30	90	63	252	52	255	3.74	Tinggi	

kecerdasan dan mempunyai daya pikir yang tinggi dalam bertindak													
Impression Management													
Pemimpin PT Telkom Semarang selama ini tulus dalam memperhatikan karyawan	0	0	0	0	3	10	3	12	3	16	3.97		
Apakah pimpinan anda selalu menciptakan semangat tim kerja	0	0	0	0	1	30	6	26	2	10	4.11	Tinggi	
Pemimpin ditempat saya bekerja selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka	0	0	0	0	9	27	6	25	2	13	4.17	Tinggi	
Individual Consideration													
Pemimpin memperlakukan karyawan dengan baik	0	0	0	0	3	10	3	14	2	13	3.91	Tinggi	
Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keompok kerja.	0	0	0	0	2	66	5	22	1	95	3.97	Tinggi	
Pemimpin	0	0	0	0	9	27	6	25	2	13	4.17	Tinggi	

memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya							3	2	6	0			
<i>Intellectual Stimulation</i>													
Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	28	84	65	260	5	25	3.77	Tinggi	
Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya	0	0	0	0	33	66	31	124	34	170	3.67	Tinggi	
Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	0	0	10	30	66	264	22	110	4.12	Tinggi	
Nilai Indeks Variabel Kepemimpinan Transformasional											3.96	Tinggi	

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas diperoleh hasil nilai indeks pernyataan responden terhadap variabel kepemimpinan Transformasional sebesar 3.96. Dengan nilai rata-rata tersebut maka termasuk dalam kategori baik karena berada pada interval 3,41-4,20.

Kepemimpinan tranformasional dalam penelitian ini menggunakan dimensi *inspiration motivation, integrity, innovation, impressioan management, Individual Consideration, Intellectual Stimulation*. Dimensi tersebut terdiri dari 18 indikator

yang memiliki nilai rata-rata yang termasuk dalam kategori tinggi karena berada pada interval 3,41-4,20. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional pada PT Telkom Indonesia Kandatel Semarang selama ini sudah berjalan dengan baik.

4.3.3 Variabel Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang *lifestyle* dapat dilihat dalam tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4. 9 Penilaian Responden terhadap Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Rerata	Kategori
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
Tempat kerja												
Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi.	0	0	0	0	10	30	67	28	21	105	4.11	Tinggi
Tempat kerja saya menyediakan air bersih dengan baik	0	0	0	0	19	57	74	29	5	25	3.06	Tinggi
Tempat kerja saya menyediakan air bersih dengan baik	0	0	0	0	34	10	35	14	29	14	3.95	Tinggi
Mesin dan Peralatan												
Kerusakan teknis terhadap alat atau mesin kerja membuat kerja menjadi tidak	0	0	0	0	11	33	67	28	20	100	4.09	Tinggi

maksimal												
Alat atau mesin kerja kondisinya baik	0	0	0	0	16	48	67	268	15	75	3.99	Tinggi
Saya senang karena peralatan di rawat sangat baik sehingga tidak mudah rusak	0	0	0	0	3	9	66	264	29	145	4.27	Tinggi
Keadaan dan Kondisi												
Hubungan kerja saya dengan sesama rekan kerja baik	0	0	0	0	16	48	60	240	22	110	4.06	Tinggi
Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan baik	0	0	0	0	19	57	68	272	11	55	3.92	Tinggi
Fisik dan mental saya selama bekerja baik	0	0	0	0	6	18	67	268	25	125	4.19	Tinggi
Lingkungan kerja												
Tingkat kebersihan lingkungan kerja saya baik	0	0	0	0	3	9	66	264	29	145	4.27	Tinggi
Adanya sirkulasi udara yang baik ditempat kerja saya	0	0	0	0	16	48	67	268	15	75	3.99	Tinggi
Tingkat suhu udara di tempat kerja saya baik	0	0	0	0	3	9	66	264	29	145	4.27	Tinggi
Perlindungan kerja												
Jaminan	0	0	0	0	1	48	6	24	2	11	4.06	Tinggi

kesehatan saya di perhatikan oleh perusahaan					6		0	0	2	0		
Adanya pelayanan kesehatan di tempat kerja saya	0	0	0	0	19	57	68	272	11	55	3.92	Tinggi
Saya di periksa secara berkala kesehatannya oleh perusahaan	0	0	0	0	6	18	67	268	25	125	4.19	Tinggi
Indeks rata-rata Variabel K3											4.31	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas diperoleh hasil nilai indeks pernyataan responden terhadap variabel kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 4.31. Dengan nilai rata-rata tersebut maka termasuk dalam kategori baik karena berada pada interval 3,41-4,20.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam penelitian ini menggunakan dimensi tempat kerja, mesin dan peralatan, keadaan dan Kondisi Karyawan, lingkungan kerja dan perlindungan kerja. Dimensi tersebut terdiri dari 15 indikator yang memiliki nilai rata-rata yang termasuk dalam kategori tinggi karena berada pada interval 3,41-4,20. Hal ini dapat diartikan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT Telkom Indonesia Kandatel Semarang selama ini sudah berjalan dengan baik.

Hal ini dapat diartikan bahwa K3 Bagian Access & Service Operation (ASO) selama ini sudah baik karena memiliki kategori baik dalam setiap

tanggapan responden

4.4 Analisis Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar hubungan variabel yang telah ditetapkan berdasarkan teori. Berdasarkan hasil persamaan koefisien regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan K3 terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4. 10 Regresi linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-18.943	5.157		3.673	.000		
Kepemimpinan_Transformasional	.378	.066	.402	5.721	.000	.784	1.276
K3	.632	.085	.524	7.464	.000	.784	1.276

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan IBM SPSS Statistic 22, 2022

Berdasarkan tabel 4.9, dari hasil regresi yang didapat maka dibuat persamaan linier antara kepemimpinan transformasional dan K3 terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

$$Y = 0.402X_1 + 0,524X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

- a. b_1 (nilai koefisien regresi X_1) 0.402 mempunyai arti bahwa jika kepemimpinan transformasional (X_1) meningkat sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- b. b_2 (nilai koefisien regresi X_2) 0.524 mempunyai arti bahwa jika K3 (X_2) meningkat sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka *kinerja karyawan* juga akan meningkat.

4.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu 0 sampai dengan 1. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 11 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.625	4.265

a. Predictors: (Constant), K3, Kepemimpinan_Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan *IBM SPSS Statistic 22, 2022*

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,625 yang berarti nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 62.5%. Hal

tersebut memiliki arti bahwa 62.5% dari variabel kepemimpinan transformasional dan K3 mampu menjelaskan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu 37.5% (100% - 62.5%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil uji t dapat dilihat melalui signifikansi dari masing-masing variabel independen. Variabel independen dikatakan berpengaruh terhadap dependen apabila memiliki tingkat signifikansi di bawah nilai alpha ($\alpha = 0,05$). Hasil uji hipotesis dapat dilihat dalam Tabel 4.11, berdasarkan Tabel 4.9 tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Uji t

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-18.943	5.157		3.673	.000		
	Kepemimpinan_Transformasional	.378	.066	.402	5.721	.000	.784	1.276
	K3	.632	.085	.524	7.464	.000	.784	1.276

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9, maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

1. Hasil nilai signifikan variabel kepemimpinan transformasional adalah sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan kepemimpinan transformasional

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka **H₁ diterima.**

2. Hasil nilai signifikan variabel K3 adalah sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka **H₂ diterima.**

b. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk membuktikan model regresi yang digunakan merupakan model regresi yang baik. Sehingga dapat digunakan untuk memprediksi. Signifikansi model regresi diuji dengan melihat nilai (sig) dimana jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka model regresi merupakan model yang layak untuk digunakan.

Tabel 4. 13 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2973.615	2	1486.808	81.741	.000 ^a
	Residual	1727.987	95	18.189		
	Total	4701.602	97			

a. Predictors: (Constant), K3, Kepemimpinan_Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Dari tabel 4.16 hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 81.741 sedangkan *degree of freedom* pada angka 3 dan 98 dalam tabel F diperoleh nilai sebesar 2,70 sehingga nilai F hitung sebesar 81.741 $>$ nilai F tabel = 2.70. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan

secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemilikan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai signifikan variabel kepemimpinan transformasional adalah sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga **H₁ diterima**

Kepemimpinan transformasional mampu memberikan solusi dalam memahami tentang apa yang membuat *leaders* memiliki pengaruh besar terhadap *followers*-nya dan faktor-faktor apa yang membuat kinerja organisasi sukses berkelanjutan dengan mengembangkan dan mengkomunikasikan misi dengan pendekatan rasional, menggunakan strategi yang tidak konvensional, berkomunikasi dengan harapan dan kepercayaan yang tinggi, memberikan perhatian individual kepada para bawahan, serta menunjukkan pengorbanan diri yang nyata dan potensial. Dengan menghimbau pengikut terhadap minatnya sendiri maupun nilai-nilai yang mereka gunakan bersama, pemimpin transformasional dapat membantu pengikutnya untuk secara kolektif memaksimalkan kinerjanya, yang berdampak pada kinerja organisasi (Bass & Jung : 1999).

Selain itu, dalam argumentasi bahwa kepemimpinan transformasioal dipengaruhi oleh manajemen *impression strategic*, Gardner dan Cleavenger (1998) menggunakan terminologi *Exemplification* atau contoh sebagai salah satu strategi ini. *Exemplification* itu sendiri mencakup kualitas, seperti memberikan sikap pada yang lain dan kesediaan untuk menanggung risiko dan pengorbanan diri pribadi untuk kepentingan organisasi.

Berdasarkan hasil deskripsi dan analisis regresi yang di lakukan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Transformasional kinerja karyawan. Penelitian ini Menghasilkan bahwa Kepimpinan Transformasional memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil Deskripsi dan Analisis Regresi pada penelitian ini memiliki kesesuaian dengan Hasil Penelitian terdahulu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riana Aprilia (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Hasil nilai signifikan variabel K3 adalah sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_2 diterima.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan

karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika Ampuh Hadiguna, 2019). Prabu Mangkunegara (2016) mendefinisikan kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Suyadi Prawirosentono (2018:2) mendefinisikan kinerja sebagai performance, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan peningkatan program Kesehatan dan keselamatan Kinerja Karyawan.

Melihat hasil Deskripsi dan Analisis Regresi yang dilakukan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa K3 dapat memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa hasil Deskripsi dan Analisis Regresi pada penelitian ini memiliki kesesuaian dengan Hasil Penelitian terdahulu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riana Aprilia (2016) yang menyatakan bahwa Ezzu Rakhmat Firdaus (2019) K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan K3 terhadap kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan K3 berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan uji F hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 81.741 sedangkan *degree of freedom* pada angka 3 dan 98 dalam tabel F diperoleh nilai sebesar 2,70 sehingga nilai F hitung sebesar $81.741 > \text{nilai F tabel} = 2.70$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Pada proses ini fungsi pemimpin mempunyai peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan organisasi perusahaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan dibawa. Pemimpin di perusahaan mempunyai kedudukan strategis, karena pemimpin merupakan titik sentral didalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada untuk terciptanya suatu tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif akan memastikan bahwa secara umum para pegawai bekerja untuk mencapai kinerja yang sama. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan

bersama, dengan kata lain setiap pemimpin harus memperlihatkan contoh yang baik karena pegawai selalu menyorot pemimpinnya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Selain kepemimpinan, terciptanya sumber daya manusia yang baik dapat dipengaruhi oleh adanya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di dalam perusahaan. Penelitian terbaru tentang ekonomi bisnis mengungkapkan bahwa sumber keunggulan bersaing dalam perusahaan berkaitan dengan pengetahuan dan kemampuan perusahaan. Pelaksanaan K3 tidak pernah dipertimbangkan dalam sumber – sumber modal intelektual perusahaan. Secara luas diakui bahwa tempat kerja yang lebih aman dan sehat dapat dengan mudah memperoleh keuntungan. Hal ini adalah salah satu tujuan utama perusahaan, karena perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan moral dan mengurangi biaya karyawan. Kesadaran mengenai pentingnya pelaksanaan K3 harus diterapkan di kalangan para karyawan. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan karyawan terhadap kecelakaan kerja, guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Selain karyawan pelaksanaan K3 juga penting bagi perusahaan karena perusahaan dapat mengurangi biaya karyawan. Perusahaan diwajibkan untuk memberikan jaminan K3 terhadap karyawan di tempat kerja. K3 tidak hanya kebijakan sosial ekonomi dan politik tetapi lebih merupakan suatu dasar hak manusia, baik di seluruh tempat kerja, aktivitas dan pengaturan harus berada dalam posisi yang tepat untuk melindungi serta menjaga karyawan dari terjadinya kecelakaan dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riana Aprilia (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

