



Penerapan Sistem Manajemen K3, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Kontruksi Pada PT. Deco Kreasindo Utama di Podomoro City Deli Medan (PCDM)

Anggi Indah Sari¹, Wisnu Rayhan Adhitya²

^{1,2}Universitas Potensi Utama, Indonesia

E-mail: anggiindahsari705@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-11-05 Revised: 2023-12-22 Published: 2024-01-07	<p>The results of this study aim to implementation the Effect of K3, Workload, and Transactional Leadership Style on the Quality of Employee Performance at the Podomoro City Deli Medan (PCDM) Project. This research method uses a quantitative method with data collection techniques used in this study are interviews, observation and questionnaires. The number of samples taken from PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM) is as many as 52 people, using a saturated sampling technique. The model used is Multiple Linear Regression and processed using SPSS 22. Based on the results of this study it shows that work safety, workload and Transactional Leadership Style have a positive and partially significant effect on the quality of employee performance at PT Deco Kreasindo Utama on the Podomoro City Deli Medan Project (PCDM). However, the results of this study also indicate that occupational health has no positive and partially significant effect on the quality of employee performance at PT Deco Kreasindo Utama in the Podomoro City Deli Medan (PCDM) Project. Meanwhile, based on the results of the study, it can be concluded that K3 workload, and the transaxonal leadership style of working together (simultaneously) have a positive effect on the quality of employee performance. And it can be seen that Adjusted R Square, 0.795 which can be called the coefficient of determination which in this case means that 79.5% of employee performance can be obtained and explained by work experience and motivation. While the remaining $100\% - 79.5\% = 20.5\%$ is explained by other factors or variables outside the model, such as work discipline, incentives, work environment and others.</p>
Keywords: K3; Workload; Transactional Leadership Style; Performance Quality.	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-11-05 Direvisi: 2023-12-22 Dipublikasi: 2024-01-07	<p>Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Penerapan K3, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Pada Proyek Podomoro City Deli Medan (PCDM). Metode penelitian ini menggunakan motode kuantitatif dengan teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan kuesioner. Jumlah sampel yang diambil dari PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM) adalah sebanyak 52 orang, dengan menggunakan Teknik penarikan sampel secara jenuh. Model yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dan diolah menggunakan SPSS 22. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan kerja, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT Deco Kreasindo Utama Pada Proyek Podomoro City Deli Medan (PCDM). Namun hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kesehatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT Deco Kreasindo Utama Pada Proyek Podomoro City Deli Medan (PCDM). Sedangkan berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya K3 Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transaksional kerja bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kualitas Kinerja Karyawan. Dan dapat diketahui bahwa <i>Adjusted R Square</i>, 0,795 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 79,5% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengalaman kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya $100\% - 79,5\% = 20,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti disiplin kerja, insentif, lingkungan kerja dan lain-lain.</p>
Kata kunci: K3; Beban Kerja; Gaya Kepemimpinan Transaksional; Kualitas Kinerja.	

I. PENDAHULUAN

Kualitas kinerja seorang karyawan merupakan suatu hasil yang dapat diukur dari efektivitas kerja yang dilakukan oleh staff atau sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan

perusahaan secara tepat dan benar. kualitas kinerja karyawan PT. Deco Kreasindo Utama masih belum maksimal, masih terdapat hasil yang kurang baik seperti: cat belang, daun sompel dan pintu susah nutup dengan demikian

perlu melakukan pengawasan terhadap *team* dilapangan atau staff agar kualitas atau hasil yang diharapkan bisa sesuai dengan standar perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan antar lain, kepuasan kerja, motivasi kerja, kemampuan dan keterampilan, lingkungan kerja, kepemimpinan penghargaan dan imbalan, pelatihan dan pengembangan, teknologi dan peralatan dan budaya organisasi (Menurut Robbins 2019). kualitas kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam mencapai atau melebihi standar yang telah ditetapkan juga dalam pekerjaannya. Keselamatan kerja adalah keadaan aman tanpa risiko kecelakaan dan kerusakan di tempat, yang meliputi kondisi struktur, kondisi mesin, alat keselamatan, dan kondisi karyawan. Keselamatan kerja penting dalam proyek untuk melindungi karyawan dari berbagai macam keselamatan kerja seperti: pemakaian apd, helm dan masker hal ini untuk memastikan karyawan dalam mengurangi keselamatan setiap karyawan pada saat kerja.

Kesehatan kerja adalah suatu keadaan kesehatan yang bertujuan untuk membawa masyarakat pekerja pada derajat kesehatan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya guna mencegah dan mengobati penyakit atau kondisi kesehatan akibat kerja. Dan tujuan utama kesehatan kerja adalah untuk melindungi dan memastikan keselamatan semua karyawan dan orang lain di tempat kerja seperti: luka ringan atau luka berat. Beban kerja adalah tugas yang diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi pegawai dan dalam waktu tertentu. Beban kerja karyawan pada proyek podomoro city deli medan masih terdapat kendala atau masalah dalam mengejar target finishing pintu kayu, dan tidak sesuai dengan *schedule* dalam setiap minggu.

Gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang terlibat dalam transaksi untuk memotivasi bawahan menyelesaikan tugas. Selain itu, gaya kepemimpinan transaksional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan proses pertukaran yang mengakibatkan bawahan menerima imbalan dan membantu bawahan mengidentifikasi apa yang perlu dilakukan untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan kualitas konsumen yang lebih baik. Kepemimpinan atasan PT. Deco Kreasindo Utama terdapat karyawan masih terdapat ketidaksesuaian dalam hal untuk

memberikan bonus yang telah bekerja dengan baik, dan Deco tidak selalu menghargai kinerja bawahan saat bekerja dan hal ini akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada saat kerja.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2019), metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang digunakan.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi, penulis melakukan penelitian di salah satu PT. Deco Kreasindo Utama pada Proyek Podomoro City Deli Medan (PCDM) yang bergerak di bidang kontruksi bangunan yang terlatak Di Jl, Guru Patimpus Medan Sumatera Utara.

C. Populasi

Populasi adalah jumlah dari subjek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang atas objek atau yang mempunyai kualitas dan karakteristik Karyawan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja perusahaan pada PT. Deco Kreasindo Utama Medan (PCDM), sebanyak 52 orang responden dijadikan sampel oleh peneliti.

D. Sampel

Sampel merupakan salah satu bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti oleh salah satu peneliti. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dari PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM) adalah sebanyak 52 orang.

E. Jenis dan Sumber data

1. Data Primer

Data primer juga merupakan cara untuk mengumpulkan informasi secara langsung observasi lapangan, wawancara dengan informan dan penyebaran kuesioner

Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Mengenai sumber informasi fokus utama penelitian ini adalah seluruh pekerjaan konstruksi PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM) dan selanjutnya disebut responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang tidak diperoleh dari sumbernya yang utama, tapi sudah melalui beberapa sumber. Menurut Sugiyono (2019) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur.

F. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memeriksa suatu penelitian apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian akan berfungsi dengan baik apakah valid dan reliabel. Sebelum kuesioner penelitian dilakukan kepada responden pada saat praktik di lapangan yang dijadikan sampel penelitian, maka terlebih dahulu harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas minimal kepada 30 orang responden pada perusahaan lain. Penelitian memilih perusahaan lain untuk menguji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini karena PT. Deco Kreasindo Utama medan memiliki jumlah karyawan sebanyak 52 orang responden.

Sebelum populasi tersebut akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Maka dari itu validitas dan reliabilitas ini dilakukan di perusahaan lain di Cv. Panca Lestari Timber Medan. Kuesioner dilokasi penelitian yang sebenarnya. uji validitas dan reliabilitas SPSS Versi 22. validitas dihitung dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai yang dapat adalah positif maka butir setiap pernyataan tersebut dinyatakan valid. (Ghozali, 2019). Dengan menggunakan 30 responden maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree offredom*) = N-2, maka df = 30-2 = 28. Jadi nilai dari r tabel adalah 0,361. Berikut adalah hasil uji validitas dari setiap variabelnya:

Tabel 1. Hasi; Uji Validitas

Item	Corrected Item - Total Corralation	r Tabel	Kesimpulan
XL1	0,864	0,361	Valid
XL2	0,860	0,361	Valid
XL3	0,808	0,361	Valid
XL4	0,743	0,361	Valid
XL5	0,670	0,361	Valid
XL6	0,767	0,361	Valid
XL7	0,683	0,361	Valid
XL8	0,691	0,361	Valid
XL9	0,749	0,361	Valid
XL10	0,782	0,361	Valid
X2.1	0,865	0,361	Valid
X2.2	0,835	0,361	Valid
X2.3	0,833	0,361	Valid
X2.4	0,908	0,361	Valid
X2.5	0,684	0,361	Valid
X2.6	0,654	0,361	Valid
X2.7	0,797	0,361	Valid
X2.8	0,732	0,361	Valid
X2.9	0,904	0,361	Valid
X2.10	0,921	0,361	Valid
X3.1	0,833	0,361	Valid
X3.2	0,850	0,361	Valid
X3.3	0,850	0,361	Valid
X3.4	0,896	0,361	Valid
X3.5	0,833	0,361	Valid
X3.6	0,880	0,361	Valid
X3.7	0,824	0,361	Valid
X3.8	0,896	0,361	Valid
X3.9	0,935	0,361	Valid
X3.10	0,926	0,361	Valid
X4.1	0,768	0,361	Valid
X4.2	0,940	0,361	Valid
X4.3	0,841	0,361	Valid
X4.4	0,809	0,361	Valid
X4.5	0,931	0,361	Valid
X4.6	0,756	0,361	Valid
X4.7	0,871	0,361	Valid
X4.8	0,962	0,361	Valid
X4.9	0,940	0,361	Valid
X4.10	0,805	0,361	Valid
Y1.1	0,838	0,361	Valid
Y1.2	0,795	0,361	Valid
Y1.3	0,852	0,361	Valid
Y1.4	0,675	0,361	Valid
Y1.5	0,770	0,361	Valid
Y1.6	0,764	0,361	Valid
Y1.7	0,756	0,361	Valid
Y1.8	0,724	0,361	Valid
Y1.9	0,823	0,361	Valid
Y1.10	0,880	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Hasil dari pengolahan data meunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dari setiap variabel penelitian di nyatakan valid, karena semua jumlah nilai *rhitung* > dari *rtabel* = 0,361 dan siap untuk disebarkan kepada responden ketika riset dilapangan. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap butir pernyataan untuk lebih satu variabel. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nila Cronbach's Alph lebih dari 0,60 artinya reliabilitas mencukupi atau dikatakan handal. Berikut adalah hasil uji reliabilitas setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Cronbach's Alph

Item	Cronbach's Alph	Kesimpulan
X1	0,920	Reliabel
X2	0,947	Reliabel
X3	0,964	Reliabel
X4	0,958	Reliabel
Y	0,928	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Dari hasil pengolahan data didapatkan nilai keseluruhan variabel Cronbach's Alph > dari 0,60 maka pernyataan tersebut dalam kuesioner dinyatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas yang tinggi.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan salah satu cara atau langkah yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan hasil penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), analisis data adalah proses mencari dan membandingkan data secara sistematis dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan mengorganisasikan data ke dalam kategori-kategori, mendeskripsikannya kedalam unit-unit, mensintesiskannya, menggabungkannya ke dalam pola, dan memilih apa adanya. Penting dan apa yang bisa dipelajari, dan menarik kesimpulan sehingga mudah dipahami untuk diri sendiri dan orang lain.

1. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis sebagai berikut:

2. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pada variabel residual atau pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. (Ghozali, 2018). Pada uji ini jika uji One Sample Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan:

- Jika diatas >5% atau 0,05, maka data memiliki distribusi Normal,
- Jika dibawah <5% atau 0,05, maka data tidak memiliki distribusi normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain, caranya yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* atau

nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Kriteria pengujian untuk uji heteroskedastisitas dengan *scatterplot* adalah:

- Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Menurut teori uji Glejser Ghocoli adalah sebagai berikut:

- Jika Signifikan 2-tailed < $\alpha = 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas
- Jika Signifikan 2-tailed > $\alpha = 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah antar variabel independen terdapat korelasi. Jika ditemukan adanya korelasi, maka terdapat masalah kolinieritas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah kolinieritas atau tidak ada korelasi. Dengan menggunakan nilai $VIF \geq 10$ = maka terjadi multikolinieritas atau hubungan variabel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja, kesehatan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan transaksional dan kualitas kinerja karyawan. Seluruh variabel tersebut di uji pengaruhnya masing-masing untuk mendapatkan hasil kesimpulannya lewat beberapa cara proses pengujian.

A. Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov

Unstandardized Residual		
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2,39293105
Most Extreme Differences	Absolute	0,077
	Positive	0,077
	Negative	-0,067
Kolmogorov-Smirnov Z		0,555
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,917

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,917 ini berarti nilai signifikan 5% (0,05). Dengan kata lain variabel tersebut berdistribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Keselamatan kerja	0,212	4,709
Kesehatan kerja	0,237	4,224
Beban kerja	0,234	4,271
Gaya kepemimpinan Transaksional	0,374	2,671

1. Dependent Variable: Y

Nilai VIF dari variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan kerja lebih kecil atau di bawah < 10 , berarti tidak terdapat Multikolinearita antar independen dalam model regresi. Nilai tolerance dari keselamatan kerja, kesehatan kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan transaksional lebih besar dari 0,1, artinya tidak terdapat Multikolinearita antar variabel independen dalam model regresi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel (X_1, X_2, X_3, X_4) dan variabel terikat (Y), kualitas kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama. dan untuk memperoleh nilai yang akurat, peneliti menggunakan SPSS Versi 22 sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,500	2,851		3,332	0,002
Keselamatan kerja	0,277	0,114	0,335	2,432	0,019
Kesehatan kerja	0,089	0,134	0,087	0,669	0,507
Beban kerja	0,208	0,097	0,282	2,150	0,037
Gaya kepemimpinan Transaksional	0,238	0,088	0,279	2,691	0,010

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 9,500 + 0,277 X_1 + 0,089 X_2 + 0,208 X_3 + 0,238 X_4 + e$.

- Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:
- Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 9,500. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Jika semua variabel independen bernilai Nol persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Variabel Y adalah 9,500.
- Jika variabel keselamatan kerja memiliki nilai positif sebesar 0,277. hal ini variabel X_1 mengalami kenaikan 1%,

maka Y naik sebesar 0,277. Dan tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen

- Jika variabel kesehatan kerja memiliki nilai positif sebesar 0,089. hal ini variabel X_2 mengalami kenaikan 1%, maka Y naik sebesar 0,089. Dan tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.
- Jika variabel beban kerja memiliki nilai positif sebesar 0,208 hal ini variabel X_3 mengalami kenaikan 1%, maka Y akan naik sebesar 0,208 dan tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.
- Jika variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai positif sebesar 0,238. hal ini variabel X_4 mengalami kenaikan 1%, akan maka Y akan naik sebesar 0,238 dan tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.

C. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *summary* model dan tertulis *R Square*. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dalam penelitian.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,900 ^a	0,811	0,795	2,49268

a. Predictors: (Constant), Keselamatan kerja, kesehatan kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan transaksional.
b. Dependent Variable: Kualitas Kinerja.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,795 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 79,5% kualitas kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh keselamatan kerja, kesehatan kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan transaksional. Sedangkan sisanya $100\% - 79,5\% = 20,5\%$

sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang belum diteliti dipenelitian ini.

$$0,277 X_1 + 0,089 X_2 + 0,208 X_3 + 0,238 X_4 + e.$$

D. Uji Simultan

Tabel 7. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1250,276	4	312,569	50,305	,000 ^b
1 Residual	292,032	47	6,213		
Total	1542,308	51			

a. Predictors: (Constant), keselamatan kerja, kesehatan kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan transaksional.
b. Dependent Variable: Kualitas Kinerja.

Hasil uji F pada tabel diatas diperlihatkan nilai F hitung sebesar 50,305 dengan signifikan 0,000. Dengan mencari pada tabel f, dengan df 1=4 dan df2=47, dengan memperoleh nilai Ftabel. Dengan kondisi $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($50,305 > 2,57$) dengan signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka kesimpulan adalah variabel bebas yang terdiri dari keselamatan kerja, kesehatan kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama atau simultan adalah positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 8. Uji Simultan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,500	2,851		3,332	0,002
Keselamatan kerja	0,277	0,114	0,335	2,432	0,019
Kesehatan kerja	0,089	0,134	0,087	0,669	0,507
1 Beban Kerja	0,208	0,097	0,282	2,150	0,037
Gaya kepemimpinan Transaksional	0,238	0,088	0,279	2,691	0,010

a. Dependent Variable: kualitas kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas adalah:

1. Nilai t hitung variabel keselamatan kerja (X1) sebesar 2,432 berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 0,019.
2. Nilai t hitung variabel kesehatan kerja (X2) sebesar 0,669 tidak berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 0,507
3. Nilai t hitung variabel beban kerja (X3) sebesar 2,150 berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 0,037
4. Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan transaksional (X4) sebesar 2,691 berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 0,010
5. Konstantan sebesar 9,500 artinya walaupun variabel bebas bernilai nol maka kualitas kinerja karyawan tetap sebesar 9,500
6. Berdasarkan hasil output uji f maka rumus persamaan regresinya adalah: $Y = 9,500 +$

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat di simpulkan sebagai berikut: secara simultan menunjukkan bahwa Keselamatan kerja, kesehatan kerja, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT Deco Kreasindo Utama Pada Proyek Podomoro City Deli Medan (PCDM). Sedangkan secara persial menunjukkan bahwa Kesehatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT Deco Kreasindo Utama Pada Proyek Podomoro City Deli Medan (PCDM). Dan berdasarkan uji koefisien determinasi dapat diketahui Adjusted R Square 0,795 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 79,5%, kualitas kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh keselamatan kerja, kesehatan kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan transaksional. Sedangkan sisanya $100\% - 79,5\% = 20,5\%$ dijelaskan oleh oleh faktor lain yang belum diteliti dipenelitian ini.

B. Saran

Pembahasan dalam penelitian ini sangat **terbatas** dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Penerapan Sistem Manajemen K3, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kualitas Kinerja Karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adhitya, W. R., Afiandi, D. K., & Lubis, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 3(1), 28-41
- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 27-36.

- Bass, Bernard, M., & Avilio, B. (2003). *Manual multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologist Press
- Dewi, A. F., Sari, P., & Pohan, Y. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Dompot Dhuafa Waspada. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 5(1), 82-96.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikai Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi kesembilan. Cetakan Kesembilan. Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hartatik, Indah Puji (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Murtani, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd Islamic Economic Alternative*, 1(2), 177-188.
- Parhusip, A. A. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. PERUM PERUMNAS MEDAN. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 4(1), 22-26.
- Pohan, Y. A. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Putri, D. E., & Sari, E. P. (2020). Dampak CR, DER dan NPM terhadap Tobins Perusahaan Sub Sektor Kosmetik dan Barang Keperluan Rumah Tangga yang terdaftar di BEI. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 249-255.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Sinar Abadi, Jakarta.