

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, lingkungan Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan)

Cyndi Khoryratu Hikmah^{*)}

Abd Kodir Djaelani^{**)}

Arini Fitria Mustapita^{***)}

Email : cyndihikmah@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the factors that influence employee performance. These factors are leadership style, work environment, and work safety. This research study on the performance of CV employees. Pasuruan Clean Industry Unit. CV. Unit Clean Industry is a household cleaning equipment company with various types of equipment such as floor mops, other brushes, and other cleaning tools. The purpose of this study was to determine the influence of leadership style, work environment, and work safety on employee performance. Data were analyzed using quantitative methods by distributing questionnaires. The sample in this study were 47 respondents and data processing using SPSS. The analytical tools used in this research are validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis test, and adjusted R square test. This research has fulfilled the validity test and reliability test. The results of testing the first hypothesis (H1) are accepted that leadership style, work environment, and work safety have a significant positive effect on employee performance with a significance level of 0.000. The second hypothesis (H2) is accepted which shows that there is a significant positive effect between leadership style on employee performance with a significance level of 0.031. The third hypothesis (H3) is accepted which indicates that there is a significant positive effect between the work environment on employee performance with a significance level of 0.001. The fourth hypothesis (H4) is accepted which indicates that there is a significant positive effect of work safety on employee performance with a significance level of 0.001. The results of this study concluded that the variables of leadership style, work environment, and work safety have both a simultaneous and partial effect on employee performance

Keywords : Employee Performance, Leadership Style, Work Environment, And Work Safety

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Dalam dunia usaha yang semakin kompetitif seiring perkembangan zaman, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan dan mengolah sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu hal penting di perusahaan karena menjadi penggerak utama sebagai perencana dan pegendali aktivitas perusahaan sehingga perusahaan perlu megupayakan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan tersebut mampu menghasikan hasil kerja yang sama atau melebihi dari target yang telah ditetapkan sebelumnya. Di suatu perusahaan perlu mengembangkan karyawan untuk menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, maka diperlukan suatu gaya kepemimpinan yang tepat.

Kepemimpinan di suatu perusahaan perlu mengembangkan untuk menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut menentukan terbentuknya kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan seseorang terhadap kinerja karyawan, maka semakin meningkat kinerjanya. Dengan kata lain, bahwa pemimpin menciptakan visi masa depan perusahaan, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai visi tersebut.

Menurut Sutrisno (2017) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan. Di sisi lain perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan faktor penunjang keberhasilan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan.

Suatu lingkungan kerja dianggap memiliki kondisi memadai atau baik jika memungkinkan karyawan melakukan pekerjaannya dengan aman dan nyaman. Kesesuaian tempat kerja dapat berdampak dari waktu ke waktu. Tempat kerja yang buruk akan membuat sulit untuk membangun sistem kerja yang efektif dan efisien. Suasana lingkungan kerja yang tidak sehat akan menurunkan produktivitas karyawan yang akan berdampak pada tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Hal tersebut akan berdampak pada semangat kerja karyawan dan tentunya juga berdampak pada hasil kinerja karyawan yang tinggi. Selain itu, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keselamatan kerja.

Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu yang diterapkan dalam mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja akibat melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja harus dilakukan bersama-sama dalam organisasi baik atasan maupun bawahan sehingga kemungkinan terjadi kecelakaan dapat dihindarkan.

Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya, dan budaya untuk menjadi masyarakat yang adil dan makmur.

CV. *Unit Clean Industy* merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pembuatan alat-alat kebersihan di wilayah Pasuruan. Dengan demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa CV. *Unit Clean Industy* didukung dengan banyaknya karyawan yang bekerja untuk tetap bertahan dalam persaingan pasar. Pada CV. *Unit Clean Industy* terdapat permasalahan, yaitu adanya tempat kerja yang belum tertata rapi seperti bahan baku produksi yang *overload* berada diruang produksi sehingga membatasi ruang gerak karyawan. Selain itu, masih terjadi kecelakaan kerja yang diakibatkan kelalaian karyawannya sendiri dan bahan baku yang mudah terbakar.

Berdasarkan uraian diatas, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. *Unit Clean Industy* Pasuruan).**

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja

Yanuari (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator kerja menurut Sudarmanto (2021) yakni :

1. Kualitas, meliputi tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan
2. Kuantitas, jumlah pekerja yang dihasilkan
3. Penggunaan Waktu dalam Bekerja, meliputi tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif atau jam kerja hilang

4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Gaya Kepemimpinan

Nawawi (2017) gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Adapun indikator Gaya Kepemimpinan menurut Kartono (2008), yaitu:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
5. Tanggung Jawab
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Lingkup Kerja

Menurut Sutrisno (2016) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Siagian (2014), indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Bangunan tempat kerja
 - b. Peralatan yang memadai
 - c. Fasilitas
 - d. Tersedianya sarana angkut
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan rekan kerja setingkat
 - b. Hubungan atasan dengan karyawan
 - c. Kerjasama antar karyawan

Keselamatan Kerja

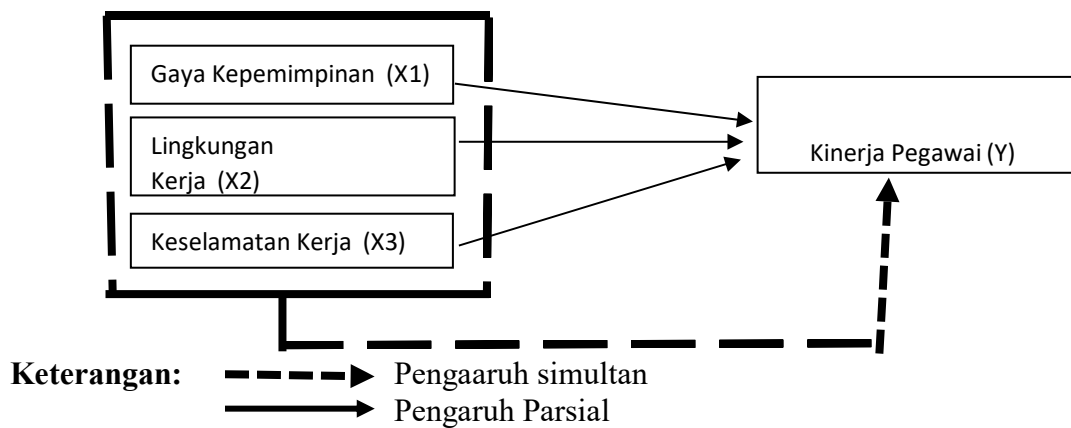
Mondy (2014) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Indikator menurut Qurbani&Adha (2018), adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Pengaturan udara
3. Pengaturan penerangan
4. Penggunaan alat kerja
5. Keadaan jasmani dan rohani

Kerangka Konseptual

Hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan dengan disusunnya kerangka konsep pada penelitian ini sebagai berikut:



Hipotesis

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berikut adalah daftar kemungkinan hipotesis penelitian berdasarkan teori, latar belakang, dan rumusan masalah:

H1 : Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Keselamatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H4 : Keselamatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Jenis Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini data primer dan data sekunder yang digunakan dalam meneliti. Data primer yakni sebuah data yang diberikan langsung oleh sumber data kepada pengumpul data, sedangkan data sekunder sendiri merupakan data asli dari perusahaan. Sumber data primer dan sekunder pada penelitian ini didapatkan dari kuisioner dan wawancara secara langsung.

Lokasi Penelitian

Lokasi pada CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan yang beralamat di Desa Karangrejo, Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret hingga bulan Juni 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian yang dilakukan, populasi ini sendiri yakni karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan.

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,791	0.237	VALID
	2	0,885	0.237	VALID
	3	0,902	0.237	VALID
	4	0,861	0.237	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,794	0.237	VALID
	2	0,738	0.237	VALID
	3	0,794	0.237	VALID
	4	0,789	0.237	VALID
Keselamatan Kerja (X3)	1	0,692	0.237	VALID
	2	0,696	0.237	VALID
	3	0,552	0.237	VALID
	4	0,674	0.237	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,811	0.237	VALID
	2	0,828	0.237	VALID
	3	0,886	0.237	VALID
	4	0,912	0.237	VALID

Sumber: Data primer yang diolah tahun, 2023

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa r hitung seluruh pernyataan lebih besar dari pada r tabel. Maka dapat dikatakan seluruh pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,871	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,780	0,60	Reliabel
Keselamatan Kerja (X3)	0,830	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,881	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah tahun, 2023

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel Kinerja karyawan mempunyai nilai Cronbach's alpha 0,881>0,6, variabel Gaya kepemimpinan mempunyai nilai Cronbach's alpha sebesar 0,871>0,6, variabel Lingkungan kerja mempunyai nilai Cronbach's alpha sebesar 0,780>0,6, dan variabel Keselamatan Kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha 0,830>0,6, sehingga setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10694711
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.109
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Sumber: Data primer yang diolah tahun, 2023

Dalam uji normalitas apabila nilai Sig (2-tailed)>0,05 maka data yang terdistribusi dapat dikatakan normal. Dalam penelitian ini, Sig. (2-tailed) bernilai 0.200>0,05 maka data pada penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi normal dan terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik**a. Uji Multikolinieritas****Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	GAYA KEPEMIMPINAN	.565	1.769	
	LINGKUNGAN KERJA	.322	3.106	
	KESELAMATAN KERJA	.340	2.940	

a. Dependent Variable: KINERJA KRYAWAN

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2023

Hasil uji multikolinieritas menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai VIF sebesar $1,769 < 10$, variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF sebesar $3,106 < 10$, sedangkan variabel keselamatan kerja memiliki nilai VIF $2,940 < 10$, maka dapat diartikan semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.058	.925		1.144
	GAYA KEPEMIMPINAN	.011	.066	.033	.168
	LINGKUNGAN KERJA	.088	.078	.298	1.126
	KESELAMATAN KERJA	.055	.079	.180	.699

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2023

Pada uji heteroskedastisitas, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel tersebut dinyatakan terhindar dari gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan bernilai $0,868 > 0,05$, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0,267 > 0,05$, variabel keselamatan kerja memiliki nilai signifikansi $0,488 > 0,05$. Makadikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Linier Berganda**Tabel 6.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.058	.925		1.144
	GAYA KEPEMIMPINAN	.011	.066	.033	.168
	LINGKUNGAN KERJA	.088	.078	.298	1.126
	KESELAMATAN KERJA	.055	.079	.180	.699

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2023

Pada analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan positif pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja. Maka dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis**a. Uji F****Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.911	3	83.637	63.805	.000
	Residual	56.365	43	1.311		
	Total	307.277	46			

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2023

Dari hasil uji F diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan.

b. Uji t**Tabel 8. Hasil Uji t**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.093	1.325		.070	.944
GAYA KEPEMIMPINAN	.210	.094	.194	2.230	.031
LINGKUNGAN KERJA	.404	.112	.414	3.597	.001
KESELAMATAN KERJA	.395	.113	.391	3.493	.001

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2023

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,031 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan.

3. Keselamatan Kerja (X3)

Pada variabel keselamatan kerja memiliki signifikan 0,001 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dinyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan.

Adjusted R Square**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.817	.804	1.145

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa Adjusted R Square (R²) atau koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,804 atau 80,4%. Menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 80,4%. Sedangkan selebihnya 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian.

Pembahasan dan Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan melibatkan 47 responden pada CV. Unit Clean Industry Pasuruan dengan instrumen penelitian untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, dari uji validitas dan reliabilitas diketahui seluruh item dari masing-masing variabel.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari perhitungan uji F diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja yang baik dalam CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan maka dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik dan maksimal.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pada uji t nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Unit Clean Industry Pasuruan. Dalam hal ini jika gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan kondisi akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan yang berkaitan dengan kinerja. Sesuai dengan pendapat Puspawati (2018) gaya kepemimpinan adalah perilaku strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Pada CV. Unit Clean Industry mempertimbangkan antara atasan dan bawahan yang bersama-sama dalam pengelolaan perusahaan. Pemimpin menghargai setiap kinerja karyawan dan sebaliknya karyawan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Penelitian ini sejalan oleh Aisah (2020) menyatakan bahwa hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi yang ada maka akan menunjang kinerja karyawan yang baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pada uji t nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Unit Clean Industry Pasuruan. Sehingga semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Sutrisno (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Terkait lingkungan kerja pada CV. Unit Clean Industry Pasuruan, mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan seperti ventilasi udara yang merotasi udara dengan baik, sistem penerangan bagi pekerja didalam ruangan, dan diantara karyawan tidak ada yang merasa diasingkan oleh lingkungan sosial antar karyawan dan atasan karena adanya keakraban diantara personalia yang ada.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sunarsi (2020) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pada uji t nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima yaitu keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Unit Clean Industry Pasuruan. Sistem keamanan pada perusahaan berjalan dengan baik, sehingga karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Kasrtikasari (2017) menjelaskan bahwa dengan perusahaan memberikan atau menyediakan fasilitas keamanan keselamatan kerja kepada karyawan untuk merasa aman di tempat kerja, dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja dan meningkatkan kenyamanan sehingga karyawan merasa terlindungi saat bekerja.

Terkait keselamatan kerja pada CV. Unit Clean Industry Pasuruan memberikan keselamatan kerja yang baik dengan menyediakan alat pelindung keselamatan kerja bagi karyawan contohnya karyawan harus menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) seperti pelindung tangan dan pelindung kaki, alat P3K dan apar. Selain itu, juga menjamin mesin alat produksi yang digunakan secara aman sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nasution (2020) yang menyatakan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan.
4. Keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan.

Keterbatasan

Keterbatasan pada penelitian ini hanya dilaksanakan pada karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan sebanyak 47 responden.

Saran

1. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan atau bahan evaluasi dalam penerapan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja serta dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait dengan variabel yang telah diteliti.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Referensi

- Hasibuan. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 2022– 2182.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Qurbani, Adha, B. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407– 420.
- Sedarmayanti, 2017. Perencanaandan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT

RefikaAditama teori kepraktek. Jakarta: Rajawali Pers.

Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 2 Cet. 26. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Cyndi khoryratu Hikmah* Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

Abd. Kodir Djaelani** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

Arini Fitria Mustapita*** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma