

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADHI GUNA PUTERA DI KECAMATAN TENAYAN RAYA PEKANBARU

Andri

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Jln. D.I. Panjaitan KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : andri.pku2016@gmail.com

diterima: 16/3/2025; direvisi: 12/4/2025; diterbitkan: 30/6/2025

Abstract: *The aim of this study is to assess how workplace safety and health, as well as leadership style, individually and together, influence worker productivity at PT Adhi Guna Putera located in the Tenayan Raya District of Pekanbaru. The research used a quantitative descriptive approach, applying multiple linear regression analysis for its evaluation. A total of 38 employees participated, which is the complete sample size. The study utilized a saturated sampling technique, meaning that the entire group of employees was included in the sample. Data was gathered by handing out questionnaires to the participants. The analysis of this data was carried out using SPSS software. The individual test results demonstrated that workplace safety and health positively influenced employee performance at 0.446 or 44.6%, while the leadership style also had a significant and positive impact on performance, recorded at 0.412 or 41.2%. The results from the combined tests showed that both workplace safety and health and leadership style together positively and significantly affected employee performance at PT Adhi Guna Putera in the Tenayan Raya District of Pekanbaru. This study yielded a coefficient of determination of 0.566, which equals 56.6%.*

Keywords: *occupational safety and health, leadership style and performance*

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dibentuk dengan tujuan tertentu yang ingin diraihinya. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan terpengaruh oleh sikap dan perilaku individu perusahaan. Kesuksesan dalam meraih tujuan tersebut bergantung pada ketangguhan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan unit kerja yang ada di perusahaan, sebab pencapaian tujuan perusahaan hanya dapat dilakukan berkat usaha para anggotanya yang ada di setiap perusahaan.

Setiap individu dalam sebuah organisasi memiliki tujuan dan kepentingan yang beragam saat mereka menjadi bagian dari organisasi itu. Bagi beberapa karyawan, keinginan untuk memperoleh pendapatan merupakan satu-satunya pendorong untuk bekerja,

sementara yang lainnya beranggapan bahwa uang adalah salah satu dari banyak kebutuhan yang dapat dipenuhi lewat bekerja. Individu yang memiliki pekerjaan umumnya merasa lebih dihormati dalam hubungan sosialnya, jika dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki pekerjaan. Bekerja di perusahaan bisa menjadi impian sebagian orang. Perusahaan di Indonesia mempunyai banyak jenis dan golongan, seperti Perusahaan pada PT. Adhi Guna Putera beroperasi di bidang layanan dukungan untuk transportasi laut, khususnya untuk bahan baku tambang, sektor industri, serta kargo umum. Perusahaan ini adalah cabang dari PT. PLN (Persero) yang bekerja sama dengan PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna.

PT. Adhi Guna Putera tentunya telah ada dikota besar di Indonesia,

seperti PT. Adhi Guna Putera telah ada di Kota Pekanbaru, berada di Kecamatan Tenayan Raya. Agar Untuk mencapai sasaran perusahaan, tentu diperlukan karyawan yang kompeten dengan performa yang memuaskan. Tentunya kinerja karyawan ini di pengaruhi faktor-faktor penting sehingga terjadinya naik turun kinerja setiap karyawan, faktor lain agar terwujudnya tujuan perusahaan juga membutuhkan manajer yang baik dalam mengatur tenaga kerja yang dimiliki perusahaan itu.

Data dibawah ini merupakan data rata-rata penilaian kinerja karyawan PT. Adhi Guna Putera di Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru:

Tabel 1
Data Kinerja Karyawan PT. Adhi Guna Putera Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru Periode Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Nilai Kinerja	Nilai Rata-rata Kinerja	Keterangan
2019	39	3.206	82,20	Baik
2020	39	3.188	81,75	Baik
2021	39	3.154	80,87	Baik
2022	38	3.002	79	Cukup
2023	38	2.989	79,65	Cukup

Sumber: PT. Adhi Guna Putera Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru Tahun

2024

Berdasarkan tabel 1 di atas, data 5 tahun terakhir nilai rata-rata kinerja karyawan pada PT. Adhi Guna Putera setiap tahunnya selalu mengalami penurunan kinerja, hal ini merupakan isu yang menjadi fokus dalam penelitian ini, yang mendorong peneliti untuk menyelidiki performa karyawan pada PT. Adhi Guna Putera di Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru.

Tentu saja, terdapat berbagai elemen yang dapat berdampak pada penurunan kinerja seorang pekerja, menurut pengamatan dari peneliti yang merupakan karyawan pada PT. Adhi Guna Putera Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru faktor terbesar yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan pada PT. Adhi Guna Putera Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru adalah kecerobohan karyawan dalam menerapkan program Keselamatan dan

Kesehatan Kerja (K3). Bergerak dibidang layanan angkutan laut demi kelancaran arus barang khususnya batubara (security of supply) di PLTU - PLTU milik PT. PLN (Persero) tentu saja sangat penting untuk memperhatikan dan melaksanakan rencana untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar memastikan bahwa pekerja aman dan sehat dalam kegiatan harian mereka.

Banyaknya kelalaian karyawan itu sendiri terbukti dari kecelakaan kerja yang terdapat di PT. Adhi Guna Putera Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru. Berikut ini data kecelakaan kerja yang terdapat di PT. Adhi Guna Putera Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru pada tahun 2019 - 2023:

Tabel 2
Data Kecelakaan Kerja PT. Adhi Guna Putera Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Klasifikasi Kecelakaan			Jumlah	Persentase
		Ringan	Berat	Meninggal		
2019	39	7	3	0	10	25,64 %
2020	39	6	2	0	8	20,51 %
2021	39	9	2	0	11	28,20 %
2022	38	8	4	0	12	31,57 %
2023	38	4	1	0	5	13,15 %

Sumber: PT. Adhi Guna Putera Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru Tahun 2024

Berdasarkan tabel 2, kecelakaan kerja tertinggi terjadi pada tahun 2021 yang berjumlah 12 kasus dengan persentase sebesar 31,57%, yang terdiri dari 8 kecelelakaan ringan, 4 kecelakaan berat dan 0 meninggal. Kecelakaan kerja terendah terjadi pada tahun 2023 yaitu sebanyak 5 kasus dengan persentase sebesar 13,15%, yang terdiri dari 4 kecelakaan ringan, 1 kecelakaan berat dan 0 meninggal. Dari femomena yang terjadi, masih banyak karyawan yang lalai melakukan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang disediakan oleh perusahaan, hal ini yang memutuskan penulismelakukan studi di PT. Adhi Guna Putera yang terletak di Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru.

Sudah pasti bahwa untuk menjaga dan meningkatkan performa pegawai dipengaruhi oleh berbagai elemen. Salah satu elemen krusial lainnya yang dapat berpengaruh pada performa pegawai adalah cara kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan juga harus diperhatikan karena seorang pemimpin yang ideal perlu mengadopsi pendekatan yang baik dalam memimpin, agar kinerja para pegawainya dapat diperbaiki. Sesuai dengan yang ditemukan dalam penelitian oleh (Catur Windaryadi; 2018), hasil dari penelitian itu menunjukkan bahwa jenis kepemimpinan memiliki pengaruh baik dan penting terhadap kinerja staf di kantor kecamatan Tugumulyo. Namun, terdapat perbedaan atau ketidaksesuaian dengan hasil penelitian yang dikerjakan oleh (Nasridah dkk; 2021), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja pegawai di unit pelaksanaan jalan nasional area III Provinsi Sulawesi Tenggara.

Dengan melihat fenomena yang telah dijelaskan, ini menjadi alasan bagi penulis untuk melakukan studi yang berjudul “PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADHI GUNA PUTERA DI KECAMATAN TENAYAN RAYA PEKANBARU”.

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Marwansyah (2014; 340), pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja dapat dipahami sebagai elemen dari sistem perusahaan yang berkaitan dengan cara mengatur, merencanakan, melaksanakan, menyusun tanggung jawab, menetapkan prosedur, menjalankan proses, serta menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk penerapan, pengembangan, pencapaian, penilaian, dan pemeliharaan kebijakan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja. Tujuan

utamanya adalah untuk mengatur risiko yang terkait dengan kesehatan di tempat kerja, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, efisien, dan produktif. (Mangkunegara; 2015; 242) menjelaskan teori tentang tanda-tanda keselamatan dan kesehatan di tempat kerja yang mencakup: keadaan area kerja, kebersihan, penerangan dan aliran udara, penggunaan alat-alat kerja, alat pelindung diri, serta keadaan fisik dan mental pegawai.

Gaya Kepemimpinan

Busro (2018; 226) menjelaskan bahwa cara seorang pemimpin mempengaruhi anggota timnya agar dengan sengaja melaksanakan apa yang diarahkan oleh pemimpin, tanpa adanya tekanan, untuk mencapai tujuan organisasi merupakan apa yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan Kartini Kartono (2014; 34), ada lima ciri yang menunjukkan gaya kepemimpinan. Berikut adalah ciri-ciri gaya kepemimpinan, yaitu: karakter, perilaku, temperamen, sifat, dan kepribadian.

Kinerja

Kinerja menunjukkan hasil yang dapat dicapai oleh individu saat melaksanakan tanggung jawab yang telah ditugaskan kepada mereka, sesuai dengan hak serta kewajiban yang telah ditetapkan dalam periode tertentu (Nurmansyah; 2018; 98). Ada beberapa tolok ukur untuk menilai performa karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Nurmansyah; 2018; 100, yaitu: jumlah, mutu, kehandalan karyawan, tingkat kehadiran, dan kemampuan berkolaborasi.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Adhi Guna Putera Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru. Jumlah karyawan dalam penelitian ini adalah 38, dan ukuran sampel juga

sebanyak 38 karyawan. Dengan menggunakan metode sampling jenuh, semua karyawan dapat dijadikan bagian dari sampel.

Dengan menggunakan data kuantitatif serta metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, penelitian ini memanfaatkan SPSS untuk menganalisis data, yang memenuhi syarat pengujian yaitu: melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas data, melakukan berbagai uji asumsi klasik, melakukan analisis regresi linear berganda, melakukan pengujian hipotesis dan melakukan pengujian koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil dari identifikasi mengenai jenis kelamin dilihat dari tabel 3:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
1	Pria	37	97,4%
2	Wanita	1	2,6%
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2024

Tabel 3, dari total 38 responden, mayoritas yang berjenis kelamin pria merupakan karyawan atau responden dalam penelitian ini, dengan jumlah mencapai 37 orang dan memiliki persentase sebanyak 97,4%. Hasil identifikasi terhadap data usia dilihat dari tabel 4:

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
1	< 20 Tahun	8	21,1%
2	21 – 30 Tahun	9	23,7%
3	31 – 40 Tahun	13	34,2%
4	41 – 50 Tahun	6	15,8%
5	> 50 Tahun	2	5,3%
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2024

Tabel 4 terlihat dari 38 orang, pada tingkat usia 31 – 40 Tahun menjadi responden terbanyak pada tabel tersebut, sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 34,2%. Adapun hasil identifikasi

terhadap data lama bekerjadilihat dari tabel 5:

Tabel 5 dari seluruh responden yang berjumlah 36 orang, karakteristik lama bekerja, dengan kerja selama 3 Tahun menjadi responden terbanyak pada penelitian ini, sebanyak 16 orang yang persentasenya sebesar 42,1%.

Berikut ini rekapitulasi rata-rata skor untuk variabel K3 dengan 6 indikator penelitian: Dilihat dari tabel di atas dapat diketahui variabel K3 memiliki 6 indikator penelitian, rata-rata skor untuk variabel K3 adalah 4,20 dengan kategori sangat setuju. Berikut ini rekapitulasi rata-rata skor untuk variabel Gaya Kepemimpinan dengan 5 indikator penelitian sebagai berikut:

Tabel 8
Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Kinerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Kuantitas	4,94	Sangat Setuju
2	Kualitas	4,34	Sangat Setuju
3	Keandalan Karyawan	4,31	Sangat Setuju
4	Kehadiran	4,18	Setuju
5	Kemampuan Bekerja Sama	4,52	Sangat Setuju
Rata-rata skor		4,45	Sangat Setuju

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2024

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Sifat	3,81	Setuju
2	Kebiasaan	4,26	Sangat Setuju
3	Tempramen	4,13	Setuju
4	Watak	4,31	Sangat Setuju
5	Kepribadian	4,84	Sangat Setuju
Rata-rata skor		4,27	Setuju

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan tabel tersebut variabel gaya kepemimpinan memiliki 5 indikator penelitian, rata-rata skor untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 4,27 dengan kategori sangat setuju. Berikut ini rekapitulasi rata-rata skor untuk variabel kinerja dengan 5 indikator penelitian di bawah ini:

Tabel di atas variabel kinerja meliputi 5 indikator penelitian, rata-rata skor untuk variabel kinerja adalah 4,45 dengan kategori sangat setuju.

Berikut ini hasil uji validitas setiap variabel pada penelitian ini:

Tabel 9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Thitung	Ttabel	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)	X1.1	0,660	0,270	Valid
	X1.2	0,893	0,270	Valid
	X1.3	0,801	0,270	Valid
	X1.4	0,718	0,270	Valid
	X1.5	0,898	0,270	Valid
	X1.6	0,893	0,270	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,654	0,270	Valid
	X2.2	0,818	0,270	Valid
	X2.3	0,881	0,270	Valid
	X2.4	0,597	0,270	Valid
	X2.5	0,758	0,270	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,874	0,270	Valid
	Y.2	0,852	0,270	Valid
	Y.3	0,843	0,270	Valid
	Y.4	0,591	0,270	Valid
	Y.5	0,821	0,270	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel yang ditampilkan sebelumnya, disimpulkan bahwa setiap pertanyaan pada kuesioner untuk masing-masing variabel memiliki nilai r hitung yang melebihi rtabel. Dengan demikian, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini dinyatakan Valid dan dapat digunakan untuk penelitian di masa mendatang.

Hasil uji reliabilitas dalam studi ini terdapat pada tabel 10:

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)	0,891	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,798	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,856	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, nilai Cronbach Alpha untuk seluruh variabel lebih dari 0,60. Kesimpulannya, alat yang digunakan telah menunjukkan tingkat keandalan yang baik, di mana hubungan setiap pertanyaan dalam kuesioner sangat penting dalam menggambarkan variabel yang sedang

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N ^a		38
Normal Parameters ^{b,c}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,34132482
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,104
	Negative	-,109
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^d

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

diteliti.

Hasil uji normalitas dalam penelian ini:

Tabel yang terlihat sebelumnya menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,200, yang mana angka ini lebih besar dari 0,05. Dari sini, bisa disimpulkan bahwa informasi yang diperoleh dari kuesioner menunjukkan distribusi yang normal.

Tabel 12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,742	2,482		1,926	,062
Total K3	,313	,095	,446	3,302	,002
total gaya.k	,470	,141	,412	3,051	,004

a. Dependent Variable: total kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Adapun hasil uji tpenelitian ini pada tabel 12:

Dampak dari setiap faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta jenis kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bisa dianalisis melalui tanda-tanda dan seberapa pentingnya. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dan ttabel, serta menetapkan tingkat kepentingan di bawah 0,05. Dengan demikian, hasil dari setiap faktor independen terhadap faktor dependen bisa dirangkum seperti berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)

Indikator yang berhubungan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjukkan nilai thitung mencapai 3,302, yang lebih tinggi dari nilai ttabel yang tercatat pada angka 2,024, dengan tingkat signifikansi mencapai 0,002, yang lebih kecil dibandingkan 0,05. Ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Gaya Kepemimpinan (X2)

Variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan angka thitung (3,051)

yang lebih besar dari ttabel (2,024) dan tingkat signifikansinya tercatat pada 0,004 yang lebih kecil dari 0,05, jadi bisa disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan dampak yang baik dan signifikan pada Kinerja karyawan.

Hasil uji F secara simultan penelitian terdapat pada tabel 13:

Tabel 13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	95,747	2	47,874	25,171	,000 ^b
	Residual	86,589	35	2,474		
	Total	182,336	37			

a. Dependent Variable: total kinerja

b. Predictors: (Constant), total gaya.k, Total K3

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel yang tersedia, nilai Fhitung yang diperoleh adalah 25,171, yang lebih besar daripada Ftabel yang memiliki nilai 3,24. Tingkat signifikansi menunjukkan angka 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Dari informasi ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Gaya Kepemimpinan bekerja sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini terdapat pada tabel

Tabel 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,590	,566	1,379

a. Predictors: (Constant), total gaya.k, Total K3

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

14:

Berdasarkan informasi dalam tabel yang telah ditampilkan, nilai R² yang telah disesuaikan tercatat sebesar 0,566. Ini menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel yang tidak terikat, termasuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta jenis kepemimpinan, terhadap variabel yang terikat (kinerja)

adalah 0,566 atau sama dengan 56,6%. Di sisi lain, sisa 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan studi mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan di tempat kerja terhadap performa karyawan, ditemukan nilai thitung sebesar (3,302). Nilai ini lebih tinggi dari ttabel yang tercatat di (2,024), sehingga bisa disimpulkan ada hubungan antara kesehatan serta keselamatan di lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Selain itu, angka signifikansi yang didapat adalah (0,002), yang menunjukkan bahwa nilai ini di bawah 0,05. Dengan begitu, bisa disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan di ruang kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tercatat mencapai 0,446 atau 44,6%.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh jenis kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, angka t yang didapat adalah (3,051). Angka ini lebih tinggi daripada t tabel (2,024), yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara jenis kepemimpinan dan produktivitas karyawan. Selain itu, angka signifikansi yang ditemukan adalah (0,004), yang lebih kecil dari 0,05, sehingga bisa disimpulkan bahwa jenis kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak jenis kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tercatat sebesar 0,412 (41,2%).

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan

Kerja dan Gaya Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang mengevaluasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta kepemimpinan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan, didapatkan nilai Fhitung sebesar (25,171). Angka ini lebih tinggi dibandingkan dengan nilai Ftabel yang tercatat (3,24), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara keselamatan, kesehatan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, nilai signifikansi yang didapat adalah (0,000), yang lebih kecil dari 0,05, menandakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, serta kepemimpinan bersamaan memiliki dampak positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. Pengaruh keseluruhan dari keselamatan, kesehatan kerja, dan gaya kepemimpinan dinyatakan sebesar 0,566 atau 56,6%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Telah dilakukan penelitian, yang memiliki kesimpulan:

1. Dari hasil analisis deskriptif variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang mewakili 6 indikator penelitian antara lain kondisi tempat lingkungan kerja, kebersihan, pencahayaan dan sirkulasi, pemakaian peralatan kerja, alat pelindung diri dan kondisi fisik dan mental karyawan. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator kebersihan, pencahayaan dan sirkulasi dan kondisi fisik dan mental karyawan, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator alat pelindung diri. Adapun rata-rata skor untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja adalah 4,20 dengan kategori sangat setuju.
2. Dari hasil analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan yang memiliki 5 indikator penelitian antara lain sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan

kepribadian. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator kepribadian, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator sifat. Adapun rata-rata skor untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 4,27 dengan kategori setuju.

3. Dari hasil analisis deskriptif variabel kinerja yang memiliki 5 indikator penelitian antara lain kuantitas, kualitas, keandalan karyawan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator kuantitas, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator kehadiran. Adapun rata-rata skor untuk variabel kinerja adalah 4,45 dengan kategori sangat setuju.

Saran

Telah dilakukan penelitian, yang memiliki saran:

1. Akademik
Studi ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan atau rujukan dalam area Ilmu Manajemen, khususnya terkait Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mahasiswa serta peneliti mendatang di Universitas Lancang Kuning Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Di samping itu, diharapkan juga dapat memperkaya literatur dalam bidang Ilmu Manajemen, terutama Manajemen Sumber Daya Manusia, dan semoga penelitian ini dapat memberikan ide-ide baru bagi seluruh akademisi yang memerlukannya.
2. PT. Adhi Guna Putera Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru
 - a. Alat pelindung diri merupakan indikator variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan skor terendah. Disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan dan memberi perlengkapan alat pelindung diri yang lengkap kepada karyawan.
 - b. Sifat merupakan indikator variabel

gaya kepemimpinan dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar perusahaan memperbaiki sifat atasan terhadap bawahan agar menciptakan rasa nyaman dalam bekerja guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Kehadiran merupakan indikator variabel Kinerja dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar perusahaan memberikan sanksi tegas terhadap karyawan yang tidak hadir dalam bekerja dengan tidak memiliki alasan yang jelas.
3. Penelitian Selanjutnya
Mengingat keterbatasan dari penulis, hasil penelitian ini masih belum maksimal, pastinya ada beberapa kekurangan dan belum mampu mengungkapkan semua variabel. Untuk menjadi saran bagi peneliti yang akan datang, hendaknya menambahkan lebih banyak variabel independen di luar yang sudah dianalisis dalam penelitian ini, guna mencapai hasil yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Prenadamedia Group
- Hadiyati, 2015, *Pengantar Bisnis*, Pekanbaru, CV Karya Nofa
- Kartini Kartono, 2014, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya
- Marwansyah.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Nurmansyah, 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru, Unilak Press
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja*

dan Produktivitas Kerja, PT Refika Aditama, Bandung

- Achmad Rizki Muafi dan Hawignyo. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mesindo Teknonesia*. *Jurnal Of Management*, Vol. 5 No. 3, Hal 263-271. E-ISSN: 2614-8512
- Catur Windaryadi. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemda Tugumulyo*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol. 16 No. 3. Juli, Hal. 177-184. E-ISSN: 1412-4521
- Fadiah Permatasari dan Odang Kusmayadi. 2023. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DOK & Perkapalan Kodja Bahari (Persero Jakarta 2)*. *Jurnal Of Social Science Research*, Vol. 3 No. 4, Hal 3762-3771. E-ISSN: 2807-4248
- Rio dan Syarifuddin. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Putera Jakarta*. *Jurnal Proceeding Of Management*, Vol. 8 No. 5, Oktober, Hal 1-12. E-ISSN: 2355-9357