



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Studi Pada Karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan)

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh  
**Cyndi Khoryratu Hikmah**  
**NPM. 21901081221**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2023**

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi pada karyawan CV. *Unit Clean Industry* Pasuruan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 47 responden serta pengolahan data menggunakan program pengolahan SPSS. Penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reabilitas. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji adjusted R square. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Keselamatan kerja.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Keselamatan kerja berpengaruh baik secara simultan dan parsial terhadap Kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Keselamatan kerja.



## ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of Leadership Style, Work Environment, and Work Safety on Employee Performance in a study on employees of CV. Pasuruan Clean Industry Unit. This type of research used is quantitative research with the method of distributing questionnaires. The sample in this study were 47 respondents and data processing used the SPSS processing program. This research has met the requirements of validity and reliability. Data analysis used in this study is the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and adjusted R square test. The variables used in this study are leadership style, work environment, and work safety.*

*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*



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan perusahaan di Indonesia semakin pesat dan dinamis. Dengan pesatnya perkembangan tersebut juga berakibat pada meningkatnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Perusahaan di Indonesia memiliki fungsional yang begitu dibutuhkan dalam kehidupan social masyarakat karena menyerap banyak tenaga kerja. Selain itu, perusahaan juga merupakan penghasil bagi negara melalui pajak.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia pasal 1 huruf b Nomor 3 Tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan, perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan dirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

Dalam dunia usaha yang semakin kompetitif seiring perkembangan zaman, setiap perusahaan di tuntut 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 pengendali aktivitas perusahaan.

Agar aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan, perusahaan perlu mengupayakan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Prawirosentono (2015) kinerja adalah 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 norma dan etika.

Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari target yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya, apabila karyawan menghasilkan kerja yang kurang dari standar maka dikatakan tidak memiliki kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja. Faktor yang pertama yaitu gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan di suatu perusahaan perlu mengembangkan karyawan untuk menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang pada akhirnya harus dapat menimbulkan terbentuknya kinerja karyawan. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut menentukan terbentuknya kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan seseorang terhadap karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Dengan kata lain, bahwa pemimpin menciptakan visi masa depan perusahaan, dan menginspirasi para karyawan untuk mencapai visi tersebut.

Menurut Wahyudi (2017) bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam

pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasi perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan Sutrisno (2017).

Penelitian yang dilakukan Kurniawan, et al (2018), hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya perusahaan yang memiliki kualitas gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan Aziz, et al (2022), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena setiap perusahaan memiliki *system operating procedure* kerja yang sudah berjalan baik tanpa adanya pengawasan dari pemimpin.

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 system kerja yang efektif dan efisien. Suasana lingkungan kerja yang

tidak sehat akan menurunkan produktivitas karyawan yang 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 sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut 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, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Hal tersebut akan berdampak pada semangat kerja karyawan dan tentunya juga berdampak pada hasil kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Handayani, et al (2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan berpengaruh pada semakin tingginya kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian yang dilakukan Safira, et al (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya kondisi lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan kerja. Keselamatan kerja merupakan bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan. 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.

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

Menurut Sedarmayanti (2017) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Indikator-indikator keselamatan kerja terdiri dari 3 (tiga) indikator, diantaranya : Lingkungan kerja, Manusia (karyawan) dan alat dan mesin kerja.

Keterkaitan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan dapat memastikan kesuksesan perusahaan dikarenakan situasi pekerjaan yang optimal dapat mempengaruhi kinerjanya. Permasalahan keselamatan di Indonesia masih sangat kurang diperhatikan. Masalah ini bisa dilihat dari angka kecelakaan kerja yang masih tinggi, maka perlu diterapkan keselamatan di lingkungan dengan baik dan benar.

Menurut penelitian Marganto, et al (2021), menyatakan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik keselamatan kerja yang diterapkan perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Sedangkan, dalam penelitian Firmanzah, et al (2017)

menyatakan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa keselamatan kerja terjadi hubungan tidak searah dengan kinerja karyawan.

CV. *Unit Clean Industry* merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pembuatan alat-alat kebersihan. di wilayah Pasuruan. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa CV. *Unit Clean Industry* didukung dengan banyaknya karyawan yang bekerja untuk tetap bertahan dalam persaingan pasar.

Berdasarkan observasi pada CV. *Unit Clean industry* gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat demokratis artinya pemimpin juga melibatkan karyawannya dalam hal terkait kemajuan perusahaan. Akan tetapi, terdapat beberapa fenomena permasalahan dalam lingkungan kerja yaitu adanya tempat kerja yang belum tertata rapi seperti bahan baku produksi yang *overload* berada di ruang produksi sehingga membatasi ruang gerak karyawan. Selain itu, masih terjadi kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kelalaian karyawannya sendiri dan bahan baku yang mudah terbakar. Beberapa faktor tersebut penting untuk diperhatikan CV. *Unit Clean Industry* demi meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian hal tersebut diatas, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini yaitu dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. *Unit Clean Industry*”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Pemaparan Latar Belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja Terhadap Kinerja karyawan?

## 1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry*
- 2 Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry*
- 3 Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry*
- 4 Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan CV. *Unit Clean Industry*

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan dalam pengelolaan kinerja karyawan serta solusi efektif bagi pemecahan

masalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja yang dialami Karyawan CV. *Unit Clean Industry*.

b. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi penelitian selanjutnya, sehingga menciptakan penelitian-penelitian yang lebih spesifik dalam analisis gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sehingga dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

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

#### 5.2 Keterbatasan

1. Keterbatasan pada penelitian ini terkait dengan penggunaan sebaran kuesioner adalah tidak jarang responden memberikan jawaban yang tidak sesuai atau tidak menunjukkan keadaan sebenarnya yang dialaminya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 47 responden.

### 5.3 Saran

Adapun saran yang disampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

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



## DAFTAR PUSTAKA

- Ariko. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 73.
- Ariko. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 73.
- Dalimunthe. (2018). the Effect of Leadership Style and Work Planning on Puskesmas Performance. *Visipena Journal*, 9(2), 316–329.
- Ghozali. (2013). Pelatihan Program Statistic Product and Service Solution (SPSS) bagi Mahasiswa dan Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi H. Agus Salim Bukittinggi. *Community Engagement and Emergence Journal (CEEJ)*, 1(1), 14–21.
- Hasibuan. (2016a). 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.
- Hasibuan. (2016b). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48.
- Ichsan, N. (2020). PENGARUH KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UNIT INDUK PEMBANGUNAN II MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 1(2), 62–72.
- Kasmir. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 43–44.
- Nabawi, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Prasada. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan *The Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at PT . Independent Construction in South Tangerang*. 3(2),

629–636.

- Prawirosentono. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(3), 204. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i3.3421>
- 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.
- Sudarmanto. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian*. 1(9).
- Sugiyono. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang*. 2(1), 25–42.
- Sugiyono. (2017a). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kretiva Surya Pratama Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(2), 507. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i2.405>
- Sugiyono. (2017b). Pengaruh Komunikasi Pemasaran terhadap Loyalitas Pelanggan di Gamefield Hongkong Limited. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 10(1), 1–7.
- Sugiyono. (2017c). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Yanuari, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29>