Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial
Volume 4, Issue 4, November 2026, p 580-588
E-ISSN: 3025-6704
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.23886727

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Soeloeng Laoet Desa Sinah Kasih Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai

The Effect of Leadership Style and Occupational Health and Safety (OHS) on Employee Performance at PT. Soeloeng Laoet, Sinah Kasih Village, Sei Rampah Subdistrict, Serdang Bedagai Regency

Feby Aulia Putri Lubis[1], Winda Wardhani[2], Rusli Efendi Damanik[3], Hablil Ikhwana[4]
[1,2,3,4]Universitas Alwashliyah

ARTICLE INFO
Article history:
Received 05 October 2026
Revised 15 October 2026
Accepted 29 October 2026
Available online 05 November 2026

Keywords
Leadership Style, Occupational Health and Safety (OHS), Performance.

This is an open access article under the CC BY-SA license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

The problems addressed in this study are based on the suboptimal leadership style in involving employees in the decision-making process, the continued presence of employees working without using Personal Protective Equipment (PPE), and the decline in employee performance due to minor workplace injuries and fatigue. This study employed a quantitative research method with an associative approach. The population consisted of 376 employees, while the sample size was determined using the Slovin formula, resulting in 40 respondents. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation. The data were analyzed using SPSS version 17, including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination test (R^2). The results showed that, partially, Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance, as evidenced by a t-value of 3.122 and a significance value of 0.003 < 0.05. The Occupational Health and Safety (OHS) variable also has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of 2.803 and a significance value of 0.008 < 0.05. Simultaneously, Leadership Style and Occupational Health and Safety (OHS) have a positive and significant effect on Employee Performance, with an F-value of 38.848 and a significance value of 0.000 < 0.05. The results of the multiple linear regression analysis produced the equation $Y = 3.820 + 0.515X_1 + 0.406X_2$, while the coefficient of determination (R Square) value of 0.677 indicates that 67.7% of the variation in Employee Performance can be explained by the Leadership Style and Occupational Health and Safety (OHS) variables, while the remaining 32.3% is influenced by other factors outside this study. The research model also met the classical assumption tests, indicating its suitability for regression analysis.

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini didasarkan pada masih kurang optimalnya gaya kepemimpinan dalam melibatkan karyawan pada proses pengambilan actore, masih adanya karyawan yang bekerja tanpa menggunakan alat pelindung diri (APD), serta menurunnya kinerja karyawan akibat terjadinya cedera ringan dan kelelahan dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 376 karyawan, sedangkan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 40 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 17 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,122 dan signifikansi 0,003 < 0,05. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,803 dan signifikansi 0,008 < 0,05. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 38,848 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan Y = 3,820 + 0,515X1 + 0,406X2, sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,677 menunjukkan bahwa sebesar 67,7% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh actore Gaya Kepemimpinan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), sedangkan 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain

*Corresponding Author
e-mail: febiauliyaputrilubis@gmail.com, windawardhani69@gmail.com, 3Roeslidamanik@gmail.com, hablilikhwanabeniman@gmail.com

di luar penelitian. Model penelitian juga telah memenuhi uji asumsi klasik sehingga layak digunakan dalam analisis regresi.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, maupun sistem produksi, tetapi sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola SDM yang dimilikinya. SDM menjadi penggerak utama seluruh aktivitas organisasi sehingga diperlukan pengelolaan yang efektif melalui penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM adalah terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang telah ditentukan perusahaan. Kinerja yang baik akan berdampak pada meningkatnya produktivitas, efisiensi kerja, dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Namun demikian, masih banyak perusahaan yang menghadapi berbagai permasalahan terkait penurunan kinerja karyawan, seperti rendahnya produktivitas kerja, kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas, menurunnya semangat kerja, rendahnya motivasi, serta hasil kerja yang belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja dan sistem manajemen perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar perusahaan mampu mengambil kebijakan yang tepat dalam upaya meningkatkan kualitas kerja para pegawainya.

Salah satu faktor penting yang diyakini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberadaan pemimpin sangat menentukan keberhasilan perusahaan karena pemimpin tidak hanya bertugas sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai motivator, komunikator, dan pembimbing bagi karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi, serta mendorong peningkatan semangat dan tanggung jawab kerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti lemahnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan, rendahnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, munculnya konflik kerja, serta menurunnya motivasi dan loyalitas karyawan. Kondisi ini pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja dan produktivitas kerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik karyawan dan kondisi lingkungan kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). K3 merupakan serangkaian upaya yang dilakukan perusahaan untuk melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja, sekaligus menciptakan kondisi kerja yang aman, sehat, dan nyaman. Penerapan K3 yang baik tidak hanya bertujuan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan nyaman akan memiliki rasa tenang, konsentrasi yang lebih baik, serta motivasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, apabila perusahaan kurang memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja, seperti kurangnya penggunaan alat pelindung diri (APD), minimnya sosialisasi prosedur keselamatan kerja, lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan standar keselamatan, serta kurangnya perhatian terhadap kesehatan karyawan, maka risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja akan meningkat. Kondisi tersebut dapat menyebabkan meningkatnya tingkat absensi, menurunnya produktivitas, terganggunya proses operasional perusahaan, dan pada akhirnya berpengaruh terhadap rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan program K3

yang konsisten dan berkelanjutan menjadi kebutuhan yang sangat penting bagi perusahaan dalam menjaga kualitas kinerja tenaga kerjanya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Soeloeng Laoet yang berlokasi di Desa Sinah Kasih, Kecamatan Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai. Perusahaan ini merupakan perusahaan perkebunan yang sangat mengandalkan peran SDM dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Karakteristik pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, disiplin, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta kerja sama antar karyawan menjadikan faktor kepemimpinan dan penerapan K3 sebagai aspek yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, ditemukan beberapa permasalahan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan tersebut antara lain masih kurang optimalnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh mandor dalam melibatkan karyawan pada proses pengambilan keputusan, sehingga partisipasi karyawan dalam menyampaikan ide dan saran masih relatif rendah. Selain itu, masih ditemukan beberapa karyawan yang bekerja tanpa menggunakan alat pelindung diri (APD) sesuai ketentuan perusahaan, yang menunjukkan bahwa kesadaran terhadap pentingnya keselamatan kerja belum sepenuhnya optimal. Di samping itu, kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan cedera ringan dan kelelahan juga menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan. Apabila kondisi tersebut tidak segera mendapat perhatian, maka dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan berbagai fenomena tersebut, peneliti memandang bahwa gaya kepemimpinan dan kesehatan keselamatan kerja merupakan dua faktor penting yang memiliki keterkaitan erat dengan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik akan mampu meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja karyawan, sedangkan penerapan K3 yang optimal akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga mendukung peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan sebagai variabel independen pertama (X_1) dan kesehatan keselamatan kerja (K3) sebagai variabel independen kedua (X_2) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) pada PT. Soeloeng Laoet Desa Sinah Kasih Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas kepemimpinan dan pelaksanaan program K3. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, aman, dan kondusif sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT. Soeloeng Laoet yang berlokasi di Desa Sinah Kasih, Kecamatan Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut memiliki karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan variabel yang diteliti serta memungkinkan peneliti memperoleh data yang relevan secara langsung. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Soeloeng Laoet, sedangkan objek penelitian meliputi gaya kepemimpinan sebagai variabel independen pertama (X_1), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebagai variabel independen kedua (X_2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian direncanakan dan dilaksanakan secara bertahap mulai dari penyusunan proposal, penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan akhir penelitian.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 376 orang karyawan yang bekerja di PT. Soeloeng Laoet. Karena jumlah populasi cukup besar, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan rumus Slovin untuk menentukan jumlah responden yang dapat mewakili keseluruhan populasi. Dengan tingkat kesalahan sebesar 15%, diperoleh jumlah sampel

sebanyak 40 responden. Sampel tersebut dipandang telah memenuhi syarat untuk mewakili karakteristik populasi sehingga hasil penelitian dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi sebenarnya yang terjadi di perusahaan. Penggunaan sampel juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi penelitian tanpa mengurangi tingkat keakuratan informasi yang diperoleh dari responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif berupa skor jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, K3, dan kinerja karyawan. Sementara itu, data kualitatif digunakan sebagai data pendukung yang mencakup profil perusahaan, struktur organisasi, kondisi lingkungan kerja, serta berbagai informasi lain yang relevan dengan penelitian. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, skripsi terdahulu, dan berbagai referensi yang mendukung landasan teori maupun pembahasan hasil penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian yang berisi sejumlah pernyataan mengenai variabel gaya kepemimpinan, kesehatan dan keselamatan kerja, serta kinerja karyawan. Seluruh pernyataan diukur menggunakan skala Likert untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap setiap indikator penelitian. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi lingkungan kerja, pelaksanaan gaya kepemimpinan, serta penerapan K3 di perusahaan. Teknik dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen pendukung seperti profil perusahaan, data jumlah karyawan, struktur organisasi, serta kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Kombinasi ketiga teknik tersebut digunakan agar data yang diperoleh lebih lengkap, objektif, dan akurat.

Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu kemampuan pemimpin mengambil keputusan, kemampuan memotivasi karyawan, kemampuan berkomunikasi, ketegasan pimpinan, dan tanggung jawab pimpinan. Variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) diukur melalui indikator kondisi lingkungan kerja, penggunaan alat pelindung diri (APD), prosedur keselamatan kerja, pelatihan keselamatan kerja, dan upaya pencegahan kecelakaan kerja. Adapun variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Seluruh indikator tersebut dijadikan dasar dalam penyusunan butir-butir pernyataan kuesioner sehingga mampu menggambarkan kondisi masing-masing variabel secara komprehensif.

Dalam proses analisis data, peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 17. Tahap pertama yang dilakukan adalah pengujian instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel pada taraf signifikansi 5%. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebagian besar item pernyataan valid dan seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kondisi masing-masing variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata, persentase, dan distribusi frekuensi jawaban responden. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji normalitas menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) guna memastikan tidak terjadi hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui kesamaan varians residual melalui grafik scatterplot, sedangkan uji

autokorelasi menggunakan nilai Durbin-Watson untuk memastikan tidak terdapat korelasi antar residual. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh asumsi klasik telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan.

Tahap akhir analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan serta uji F untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara simultan. Selain itu, dilakukan pula uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel gaya kepemimpinan dan K3 dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Melalui tahapan analisis tersebut, penelitian mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Soeloeng Laoet secara ilmiah, sistematis, dan terukur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, peneliti terlebih dahulu mendeskripsikan karakteristik responden yang terdiri atas 40 karyawan. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 41–50 tahun sebanyak 45%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup matang. Dari sisi jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebesar 82,5%, sesuai dengan karakteristik pekerjaan perkebunan yang lebih banyak melibatkan tenaga kerja lapangan. Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMA sebesar 55%, sedangkan berdasarkan masa kerja, mayoritas karyawan telah bekerja lebih dari 20 tahun sebesar 35%. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman dan pengetahuan yang cukup baik mengenai lingkungan kerja, sistem kepemimpinan, serta penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa secara umum karyawan memberikan penilaian yang sangat baik terhadap kepemimpinan di perusahaan. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan memberikan arahan kerja yang jelas, menjelaskan tujuan pekerjaan dengan mudah dipahami, mampu berkomunikasi dengan baik, memberikan motivasi kepada karyawan, serta bersikap adil kepada seluruh pekerja. Tingginya tingkat persetujuan responden menunjukkan bahwa pimpinan telah mampu menjalankan fungsi kepemimpinan secara efektif melalui komunikasi yang baik, kemampuan mengarahkan pekerjaan, serta kemampuan menjaga hubungan yang harmonis dengan bawahan. Namun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang memperoleh persentase lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, khususnya terkait pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi dan keterbukaan pimpinan terhadap masukan bawahan. Meskipun demikian, secara keseluruhan gaya kepemimpinan yang diterapkan telah memperoleh persepsi positif dari mayoritas responden dan dinilai mampu membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif.

Pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3), hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 di PT. Soeloeng Laoet telah berjalan dengan baik. Mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan telah menyediakan alat pelindung diri (APD) yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, memiliki prosedur keselamatan kerja yang jelas, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keselamatan kerja, serta memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Indikator dengan tingkat persetujuan tertinggi adalah pemberian jaminan kesehatan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, di mana 90% responden menyatakan sangat setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memiliki perhatian yang cukup besar terhadap perlindungan tenaga kerja. Selain itu, mayoritas karyawan juga menyatakan selalu menggunakan APD sesuai ketentuan perusahaan dan memahami langkah-langkah keselamatan kerja. Kondisi ini memperlihatkan bahwa budaya keselamatan kerja telah mulai terbentuk dan menjadi bagian penting dalam kegiatan operasional perusahaan.

Sementara itu, hasil analisis terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Soeloeng Laoet berada pada kategori yang sangat baik. Sebagian besar responden menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan, bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai perintah atasan, menyelesaikan pekerjaan secara teliti, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tingkat persetujuan tertinggi terdapat pada indikator kesediaan menerima konsekuensi apabila terjadi kesalahan dalam pekerjaan, di mana 90% responden menyatakan sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, kemampuan bekerja secara mandiri dan melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur juga mendapat penilaian yang sangat baik. Dengan demikian, secara umum kinerja karyawan pada perusahaan menunjukkan kondisi yang positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sebelum dilakukan pengujian regresi, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian besar item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dan variabel K3 dinyatakan valid, meskipun terdapat masing-masing satu item yang tidak memenuhi syarat validitas. Sementara itu, seluruh item pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,781, variabel K3 sebesar 0,887, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,870. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga layak digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

Pengujian asumsi klasik juga menunjukkan hasil yang memuaskan. Uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,663 yang lebih besar dari 0,05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,401 dan nilai VIF sebesar 2,494 pada kedua variabel independen. Nilai tersebut memenuhi persyaratan karena tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson menghasilkan nilai sebesar 1,463 yang menunjukkan tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 3{,}820 + 0{,}515X_1 + 0{,}406X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 3,820 mengindikasikan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan dan K3 dianggap konstan, maka nilai dasar kinerja karyawan sebesar 3,820. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,515 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,515 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi K3 sebesar 0,406 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada penerapan K3 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,406 satuan. Besarnya koefisien regresi gaya kepemimpinan yang lebih tinggi dibandingkan K3 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 3,122 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,026 serta nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Temuan ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam memengaruhi motivasi, perilaku, dan produktivitas kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan berbagai penelitian

terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3), hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,803 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,026 dengan nilai signifikansi 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Penerapan K3 mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan terlindungi sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus serta terhindar dari risiko kecelakaan maupun gangguan kesehatan. Dengan demikian, perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, tetapi juga berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Selanjutnya, hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kesehatan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 38,848 lebih besar dari F tabel sebesar 3,25 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan yang baik dan penerapan K3 yang optimal merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika perusahaan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif serta menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, maka kondisi tersebut akan mendorong karyawan bekerja secara lebih disiplin, bertanggung jawab, dan produktif. Sinergi kedua variabel ini terbukti memberikan kontribusi yang kuat dalam mendukung terciptanya kinerja karyawan yang tinggi.

Kemampuan kedua variabel independen dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan ditunjukkan melalui hasil uji koefisien determinasi. Nilai R Square sebesar 0,677 menunjukkan bahwa 67,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan kesehatan keselamatan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, dan faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Nilai determinasi tersebut menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel bebas terhadap peningkatan kinerja karyawan tergolong kuat. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui komunikasi yang lebih efektif, pemberian motivasi, dan pengambilan keputusan yang tepat, serta mempertahankan dan meningkatkan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan produktif. Secara keseluruhan, hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan kesehatan keselamatan kerja merupakan dua faktor strategis yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Soeloeng Laoet Desa Sinah Kasih Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.

SIMPULAN

Gaya kepemimpinan dan kesehatan keselamatan kerja (K3) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Soeloeng Laoet Desa Sinah Kasih Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,122 dan tingkat signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan, motivasi, komunikasi, pengambilan keputusan, serta perlakuan yang adil kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,803 dan signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa ketersediaan alat pelindung diri (APD), lingkungan kerja yang aman dan sehat, prosedur keselamatan yang jelas, pengawasan yang baik, serta jaminan

kesehatan mampu meningkatkan rasa aman dan kenyamanan karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar 38,848 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,677 menunjukkan bahwa 67,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui komunikasi yang lebih efektif, pemberian motivasi, penghargaan, dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Di sisi lain, perusahaan juga perlu meningkatkan penerapan program K3 melalui penyediaan APD yang memadai, pengawasan terhadap kepatuhan prosedur keselamatan kerja, serta pelaksanaan pelatihan dan pemeriksaan kesehatan secara berkala. Karyawan juga diharapkan terus meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan dan prosedur K3 agar kinerja yang dihasilkan semakin optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2019). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Fiedler, F. E. (2017). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

Harahap, A., Anwar, A., & Rahayu, S. (2025). *The Influence of Occupational Safety and Health (K3), Organizational Culture, and Leadership Style on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at PT Angkasa Pura Aviasi*. *International Journal of Management, Economic and Accounting (IJMEA).*

Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2018). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Nasikh, M., & Kurniawan, A. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan*. *Akademika: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*.

Northouse, Peter G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Ninth Edition. California: Sage Publications.

Pradana, R., & Rahmawati, D. (2024). *Pengaruh K3 serta Kepemimpinan Transformasional dan Reward terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM).*

Pratikto, Y., & Ferijani, A. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo Cabang Semarang*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (MEA).*

Rajagukguk, D., dkk. (2022). *The Effect of Occupational Health and Safety (K3), Communication and Leadership Style on Employee Performance at PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. *Jurnal Ekonomi*.

Rivai, Veithzal, & Sagala, Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2020). *Organizational Behavior*. Edisi ke-18. Harlow: Pearson Education.

Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suma'mur, P. K. (2014). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES).* Jakarta: Sagung Seto.

Thoha, Miftah. (2018). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).