

THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL SAFETY, COMPENSATION OF THE EMPLOYEE PERFORMANCE ON BATAM CITY

Boyke Setiawan S.

Fakultas Ekonomi Bisnis, Binus University

E-mail: boykesetiawanss@yahoo.com

Abstract

Sumber daya manusia merupakan bagian dari perusahaan yang dinamis dan sangat vital dalam keberlangsungan dan perkembangan perusahaan. SDM yang berkualitas sebagai kunci penting bagi perusahaan untuk bertahan dan memenangkan beragam persaingan pasar. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan. Keselamatan kerja dan kompensasi merupakan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari keselamatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan instrumen kuesioner dan skala likert. Sampel penelitian sebanyak 30 responden. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa keselamatan kerja (X1) berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 4,329 > t_{tabel} 2,052$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2,342 > t_{tabel} 2,052$ dan nilai sig $0,027 < 0,05$. Keselamatan kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Keywords : *Keselamatan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting sebagai sumber kehidupan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan maupun kegagalan perusahaan bergantung pada keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Manusia akan mendominasi partisipasi dalam kegiatan perusahaan sebagai bagian yang merencanakan dan operator terwujudnya tujuan perusahaan (Samsuni, 2017). Era globalisasi saat ini di digerakkan oleh teknologi, namun manusia memegang peranan penting sebagai operator yang mengoperasikan teknologi tersebut. Karyawan sebagai sumber daya terpenting dan dinamis di perusahaan. Perkembangan sektor ekonomi dipastikan terjadinya persaingan ketat di pasaran. Terbukanya peluang dalam persaingan berada di tangan sumber daya manusia. Perusahaan dihadapi dengan tantangan dalam mengelola sumber daya manusia (human resources) serta melestarikannya. Tenaga kerja yang berkualitas harus dipertahankan, disebabkan keterampilan dan pengetahuannya yang luas sangat vital bagi keberlangsungan perusahaan menghadapi persaingan ekonomi (Das & Baruah, 20123).

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat vital dan berdampak positif untuk mengembangkan bisnis (Fortuna, 2020). Kinerja karyawan sebagai hasil yang dilakukan oleh masing-masing karyawan, yang kuantitas dan kualitasnya diukur dari tanggung jawab dan beban yang telah diberikan (Daulay, et al., 2019). Perusahaan melakukan investasi dengan banyak uang untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan (Hameed & Waheed, 2011). Indikator dari kinerja karyawan berdasarkan pada kuantitas, kualitas, jam kerja dan kerjasama dalam menggapai tujuan perusahaan. Aspek kuantitas mengacu pada jumlah produk yang diproduksi. Aspek kualitas meliputi banyak kesalahan, efisiensi mengerjakan tugas. Aspek waktu kerja memberikan informasi tentang absensi karyawan berupa ketidakhadiran dan keterlambatan. Kerja sama menjelaskan hubungan dukungan atau

Perkembangan bisnis antar perusahaan mengharuskan pimpinan untuk mencari peluang yang bertujuan untuk memenangkan setiap persaingan dalam berbisnis. Menempatkan karyawan di posisi yang

tepat sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya adalah salah satu cara untuk memperoleh kinerja yang optimal (Budharjo, 2015). Penanganan masalah yang terdapat antara karyawan, atasan, intern, serta pekerja yang mendukung berfungsinya suatu perusahaan merupakan manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengkaji beberapa bidang ilmu meliputi psikologi, sosiologi dan sebagainya (Abdullah, 2017). Fungsi dari MSDM bergeser dari hanya berpusat pada administratif, sekarang secara khusus terintegrasi dengan seluruh fungsi pada perusahaan termasuk didalamnya startegi sebagai bagian dari fungsi perencanaan. (Akbar, 2018).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu dianalisa bertujuan untuk memudahkan organisasi lebih mengutamakan faktor yang berpengaruh paling besar secara signifikan. Hal ini berguna sebagai dasar bagi MSDM dalam menetapkan kebijakan yang strategis dan tepat guna ketika diimplementasikan oleh karyawan. (Setyawam, 2018). Menurut Suprihati (2014), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi diklat (pelatihan), motivasi dan insentif. Sedangkan, menurut Biru et al. (2016) faktor yang mempengaruhi meliputi faktor di luar organisasi (ekstraorganisasi), faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu. Selanjutnya bagi Aropah et al. (2020) membahas pengaruh dukungan organisasi, manajemen perubahan, dan lingkungan kerja.

Data dari Kementerian dan Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2022) mencantumkan bahwa terjadi kecelakaan kerja (KK) dan penyakit akibat kerja (PAK) pada tahun 2019 sebanyak 123,040 kasus yang meningkat pada tahun 2020 sebanyak 221,740 kasus, selanjutnya pada tahun 2021 sebanyak 234,370 kasus. Jumlah kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selalu meningkat setiap tahunnya. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di suatu perusahaan diharapkan dapat menjaga dan melindungi karyawan, keluarga karyawan, konsumen dan pihak yang terdampak dari lingkungan kerja (Sinambela, 2016). Pengetahuan karyawan tentang pentingnya K3, serta sosialisasi dalam penggunaan peralatan kerja juga sangat penting bagi karyawan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja saat bekerja dan menumbuhkan kesadaran pentingnya penerapan K3, serta memahami bahwa selama bekerja resiko kecelakaan selalu ada dan melaksanakan pencegahan yang diperlukan (June & Siagian, 2020).

Karyawan yang memiliki perasaan dukungan dan terjaminnya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diharapkan dapat memberikan rasa aman sehingga dapat bekerja secara optimal dan semangat tinggi. Tingkat K3 yang jelas dan baik akan berdampak pada absensi ketidakhadiran yang disebabkan sakit berkurang, biaya untuk pengobatan dan perawatan berkurang, keruagian dari kecelakaan berkurang, karyawan bekerja dengan lebih cepat serta keuntungan yang diperoleh perusahaan meningkat (Munandar, et al., 2014). Hal ini menunjukkan bahwa K3 dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan K3 dalam operasional yang berjalan di perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya K3 menjadi perhatian bagi semua perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja dalam operasional perusahaan. Pertimbangan terhadap K3 di tempat kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Makado, et al., 2017).

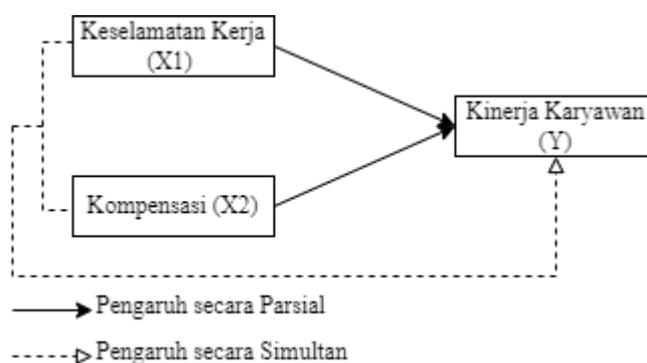
Kompensasi merupakan pembalasan jasa oleh perusahaan berupa finansial atau non-finansial. yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya membantu tercapainya tujuan perusahaan. Remunerasi atau kompensasi meruokan hak yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan setelah melaksanakan tugasnya. Namun, hal ini tidak terikat dengan tingkat kepuasan karyawan atas pekerjaan yang dilakukan (Pioh & Tawan, 2016). Remunerasi merupakan salah satu atribut penting dari keterlibatan karyawan sehingga dapat memotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan fokus pada pekerjaan yang diberikan dan pengembangan pribadi. Kompensasi finansial meliputi gaji, bonus, insentif, dan sebagainya. Sedangkan kompensasi non finansial seperti hari libur ekstra dan program kupon. Oleh karena itu, tanpa mempertimbangkan jumlah dan jenis kompensasi persepsi karyawan yang menentukan partisipasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Penting bagi manajemen untuk memberikan standar kompensasi yang wajar kepada karyawannya apabila ingin mencapai tingkat komitmen yang tinggi (Anita, 2014).

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta kompensasi merupakan hak asasi manusia (HAM). Apabila terjadi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang dapat mengakibatkan kematian

atau pekerja yang cacat sementara atau sakit sehingga tidak dapat bekerja dapat menurunkan produktivitas kerja dibandingkan. Oleh karena itu, perlu disediakan sistem kompensasi untuk cedera dan penyakit akibat kerja, karena meningkatkan moral dan meningkatkan kinerja karyawan (Nugraheni, 2013). Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti terkait pengaruh keselamatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT XXX. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara keselamatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Variabel bebas dalam penelitian meliputi keselamatan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling*. Populasi dan penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. XXX. sampel yang dipilih sebanyak 30 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Metode analisis yang diterapkan berupa analisis deskriptif meliputi ; analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Teknik analisis yang dalam penelitian adalah uji validitas, uji reliabilitas serta uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda. Gambar 1 berikut menunjukkan kerangka konsep dalam penelitian.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk melihat apakah data kuesioner yang telah dikumpulkan dapat benar-benar menggambarkan kondisi lapangan sesuai dengan variabel yang ingin diukur dalam penelitian. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk melihat keandalan suatu data. Data dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cornbach's alpa* $> 0,6$ (Sugiyono, 2008). Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Croncbach's Alpa	Keterangan
Keselamatan Kerja(X_1)	0,755	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,795	
Kinerja Karyawan (Y)	0,869	

Sumber : Data olahan, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan dari seluruh variabel telah reliabel yang ditunjukkan dengan nilai *cornbach's alpa* $> 0,6$. Variabel keselamatan kerja (X_1) mempunyai nilai *cornbach's alpa* sebesar $0,755 > 0,6$. Variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai *cornbach's alpa* $0,795 > 0,6$. Data kuesioner dari variabel kinerja karyawan (Y) diketahui pada Tabel 1 sebesar $0,860 > 0,6$. Nilai pada Table 1 menjelaskan bahwa seluruh data telah reliabel sehingga dapat digunakan untuk diolah menggunakan uji lainnya.

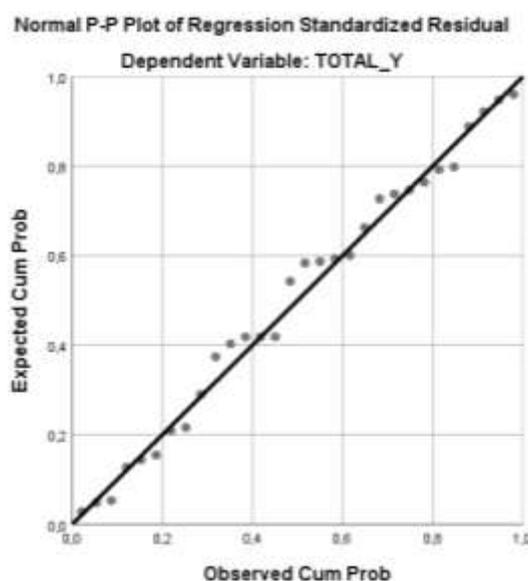
Normalitas

Normalitas dapat terlihat dari plot *Normal P-P of Regression Standardized* yang menunjukkan distribusi data. Data yang tersebar mengikuti garis diagonal, menunjukkan bahwa model yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas. Tabel 2 dan Gambar 2 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	30
Kolmogorov-Smirnov	0,087
Asymp.Sig (2-tailed)	0,200

Sumber : Data olahan, 2023



Gambar 2. Plot Uji Normalitas

Sumber : Data olahan, 2023

Jumlah responden yang digunakan sebanyak 30 orang seperti tercantum pada Tabel 2. Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,087. Nilai *Asymp.Sig* dengan dua jalur sebesar 0,200 > nilai α 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan telah terdistribusi dengan normal. Plot yang terlihat pada Gambar 2 menjelaskan bahwa data tersebar disekitar garis diagonal, hal ini juga menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

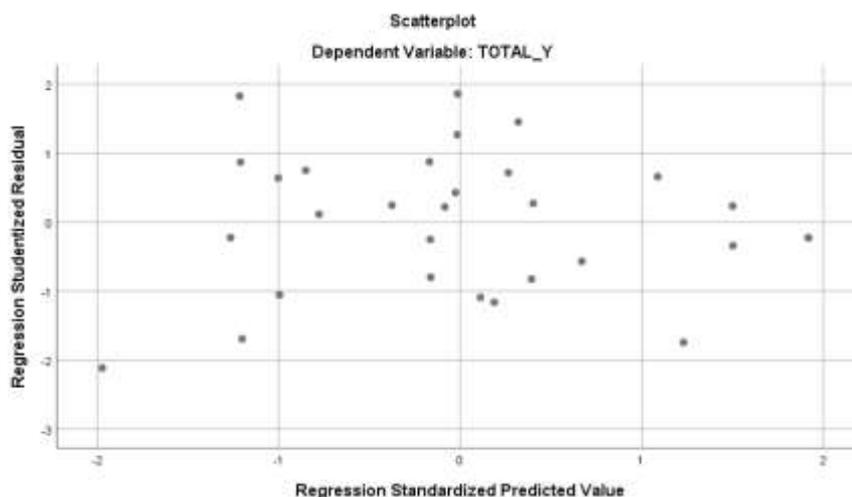
Variabel	Tolerance	VIF
Konstan		
Keselamatan Kerja	0,957	1,045
Kompensasi	0,957	1,045

Sumber : Data olahan, 2023

Tabel 3 mencantumkan bahwa nilai *toleran* untuk semua variabel > 0,1 dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) < 10. Variabel keselamatan kerja (X_1) mempunyai nilai *tolerance* 0,957 > 0,1 dan nilai VIF 1,045 < 10. Variabel kompensasi memiliki nilai *tolerance* 0,957 > 0,1 dan nilai VIF < 10. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat kolerasi antara variabel bebas atau tidak multikolinearitas. Model yang baik adalah model yang tidak memiliki multikolinearitas.

Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas berguna untuk menguji model dalam penelitian memiliki varian yang tidak sama satu dengan lainnya. Apabila variasi terdapat kesamaan antara satu varian dengan lainnya disebut homokedastisitas. Model yang baik merupakan model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Gambar 3 dibawah ini menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data olahan, 2023

Gambar 3 menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan membentuk plot yang tersebar dan tidak membentuk pola. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. dengan kata lain, pada data tidak terdapat kesamaan variasi antar satu variabel dengan variabel lainnya. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah pengolahan data melalui regresi sederhana dimana terdapat penambahan jumlah variabel yang disebut dengan regresi berganda (Sanusi, 2012). Uji T berguna untuk menguji signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial. Pengaruh antar variabel dapat dilihat dari nilai signifikansi < 0,05 (5%) dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Model regresi linier dan pengaruh melalui uji T tercantum pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Metode Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11,544	5,980		1,930	,064
Keselamatan Kerja	0,526	,121	,588	4,329	,000
Kompensasi	0,258	,110	,318	2,342	,027

Sumber : Data Olahan, 2023

Model regresi linier bergada pada peneltian ini dijabarkan menggunakan persamaan (1) dibawah ini.

$$Y = 11,544 + 0,526X_1 + 0,258X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi
- Y = Kinerja Karyawan

- X₁ = Keselamatan kerja
- X₂ = Kompensasi
- e = error

Berdasarkan persamaan tersebut diperoleh kesimpulan yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Konstan = 11,544, kinerja karyawan dapat terjadi apabila tidak dipengaruhi oleh variabel bebas seperti keselamatan kerja dan kompensasi adalah sebesar 11,544.
2. Variabel bebas keselamatan kerja (X₁) memberikan pengaruh sebesar 0,526 terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, apabila terjadi 1 kenaikan, maka pengaruh yang diberikan oleh keselamatan kerja sebesar 0,526 terhadap kinerja karyawan. Sedangkan apabila terjadi dua kenaikan, pengaruh yang diberikan sebesar 1,52.
3. Variabel kompensasi (X₂) memberikan pengaruh sebesar 0,258 terhadap kinerja karyawan. Apabila terjadi satu kenaikan kompensasi kerja maka pengaruh yang diberikan sebesar 0,258. Selanjutnya, apabila terjadi dua kenaikan, maka pengaruh yang diberikan kompensasi sebesar 0,516 terhadap kinerja karyawan.

Keselamatan kerja (X₁) memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja mempunyai nilai $T_{hitung} 4,329 > T_{tabel} 2,052$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan, variabel kompensasi memiliki nilai $T_{hitung} 2,342 > T_{tabel} 2,052$ dan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Nilai tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikandari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 ^a	,524	,489	3,721

Sumber : Data Olahan, 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan oleh keselamatan kerja (X₁) dan kompensasi (X₃) adalah sebesar 0,524 atau 52,4%. Sisanya 47,6% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

Uji F

Uji simultan atau uji F menunjukkan pengaruh simultan yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat pada nilai signifikansi $< \alpha 0,05$ (5%) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil uji F atau uji simultan ditunjukkan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	411,634	2	205,817	14,865	,000 ^b
Residual	373,833	27	13,846		
Total	785,467	29			

Sumber : Data Olahan, 2023

Pengaruh secara simultan yang diberikan oleh kedua variabel bebas meliputi keselamatan kerja (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari signifikansi pada Tabel 6. Nilai signifikansi yang tercantum pada tabel 6 sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif yang signifikan secara simultan dari keselamatan kerja (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Keselamatan Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari nilai T_{hitung} 4,329 > T_{tabel} 2,052 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Penelitian yang sejalan adalah Pane (2022) dimana terdapat dampak yang signifikan dan positif dari penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang sejalan adalah Ifani & Nugraheni (2013) memperoleh bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik diterapkan dan pengelolaan K3, berbanding lurus dengan kinerja karyawan yang juga semakin baik. Tidak ada karyawan yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja bergantung pada bentuk, jenis dan lingkungan kerja. Sedangkan kesehatan kerja bertujuan agar karyawan mencapai kesehatan yang setinggi-tingginya secara fisik, mental, dan sosial. Hal ini bertujuan untuk mencegah dan mengobati penyakit akibat kerja (PAK). Keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang mengimplementasikan program K3 pada karyawan menimbulkan rasa aman bagi karyawan ketika menjalankan tugasnya. Aktivitas terkait K3 yang memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan adalah dengan melakukan pengecekan kondisi peralatan dan mesin sebelum mulai bekerja. Program K3 sangat efektif dan efisien memberikan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Perusahaan memberikan kompensasi penuh bagi karyawan yang mengalami cedera akibat menjalankan tugas baik di dalam maupun di luar perusahaan (Sunariyanto, 2014). Penerapan K3 diharapkan mengurangi risiko dan menjamin perlindungan dalam bekerja menjadi lebih optimal yang berdampak efektivitas kinerja karyawan. Selanjutnya, meningkatkan kualitas layanan dan produk yang dihasilkan dibandingkan sebelum implementasi, citra dan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan meningkat (Hernilawati, et al., 2021).

Penelitian dari June & Siagian (2020) memperoleh hasil terdapat pengaruh secara parsial namun tidak signifikan dari keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Keutamaan dari keselamatan kerja adalah hal ini menyangkut dengan nyawa dan kehidupan karyawan itu sendiri. Apabila seorang karyawan mengalami kecelakaan kerja (KK), dimungkinkan bagi karyawan akan melakukan absensi ketidakhadiran untuk merawat cedera. Hal ini akan berakibat pada karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara penuh sehingga kinerjanya akan menurun. Oleh karena itu, apabila keselamatan kerja tidak terjamin maka produktivitas kerja juga akan menurun.

Kompensasi

Penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji T dengan nilai T_{hitung} 2,342 > T_{tabel} 2,052 dan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Penelitian yang sejalan dengan hasil ini adalah dari Damayanti, et al. (2013) memperoleh bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan. Remunerasi perusahaan harus disesuaikan dengan kontribusi karyawan. Remunerasi yang diterima karyawan didasarkan dengan hasil kinerja yang mereka lakukan, apabila hasil kinerja meningkat maka juga akan berbanding lurus dengan kompensasi. Penelitian dari Azmy (2022) memperoleh hasil bahwa remunerasi berdampak signifikan sebesar 59% terhadap kinerja karyawan. Tujuan yang ditetapkan perusahaan memerlukan komitmen dan dedikasi dari seluruh karyawan. Maka dari itu, remunerasi dapat diprediksi dengan lebih mudah oleh karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Jumlah yang kompetitif dari remunerasi dapat mendukung kemampuan perusahaan untuk bertahan dan memenangkan persaingan pasar (Syahreza et al., 2017). Penelitian dari Jufrizen (2018) juga memperoleh hasil bahwa variabel remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Informasi yang telah dikumpulkan menunjukkan bahwa karyawan

sadar pada pentingnya pemberian remunerasi atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi karyawan yang diberikan telah baik namun tetap selalu diperhatikan dan ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Program remunerasi yang diberikan perusahaan menggambarkan usaha perusahaan untuk mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang mereka miliki. Kompensasi yang lebih baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif.

Pembayaran remunerasi yang terlambat setiap bulannya, berujung pada menurunnya kinerja karyawan dan bahkan timbulnya *turning intention* dari perusahaan. Maksudnya, kompensasi harus dibayar tepat waktu dengan tidak ada keterlambatan sehingga tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan meningkat, ketenangan, konsentrasi dan produktivitas kerja juga akan meningkat. Perusahaan harus mengetahui situasi karyawan dan keluarganya, urgensi penggunaan remunerasi yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan mendesak seperti makan. Kebijakan kompensasi perusahaan dari segi jumlah, struktur, maupun waktu pembayaran dapat menumbuhkan semangat dan kemauan karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Suwati, 2013).

4. KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian yang diperoleh dari penelitian melihat pengaruh dari keselamatan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ini adalah sebagai berikut :

1. Keselamatan kerja (X_1) memberikan pengaruh secara signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji T dengan nilai T_{hitung} 4,329 > T_{tabel} 2,052 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Kompensasi (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji T dengan nilai T_{hitung} 2,342 > T_{tabel} 2,052 dan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$.

Keselamatan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. UCAPAN

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*.
- Aropah, V. D. W., Sarma, M. M., & Sumertajaya, I. (2020). Factors Affecting Employee Performance during Work from Home. *International Research Journal of Business Studies*, 13(2).
- Azmy, A. (2022). Effect of Compensation and Organizational Commitment on Employee Performance During WFH at Digital Company. *Jurnal Economia*, 18(1), 70-88.
- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.

- Damayanti, A. P., & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1).
- Das, B. L., & Baruah, M. (2013). Employee retention: A review of literature. *Journal of business and management*, 14(2), 8-16.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218).
- Fortuna, E. B. (2020). Pentingnya Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(2), 14-18.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee development and its affect on employee performance a conceptual framework. *International journal of business and social science*, 2(13), 224-229.
- Hernilawati, H., Sutriswanto, S., & Rusvitawati, D. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 4(1), 22-33.
- Ilfani, G., & Nugraheni, R. (2013). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2). *Diponegoro Journal Of Management*, 90-96.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*.
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407-420.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Tahun 2022. (2022). Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022. *Jakarta* : Kementerian Ketenagakerjaa Republik Indonesia.
- Makadao, E., Kawet, L., & Rondonuwu, C. N. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bimoli Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Munandar, M. R. (2014). *Pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi pada pekerja bagian produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

- Nur'Aini, S. (2016). Pengaruh Pelayanan, Produktivitas, Kompensasi, dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja PDAM Tirta-Kota Bangkinang. *JOM Fekon*, 3(1), 1491–1505. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pane, N. S. (2022). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (PT. SMG)* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Sanusi, Anwar. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta; Salemba Empat.
- Setyawan, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas pantai di batam dan karimun). *Journal of Accounting and Management Innovation*, 2(1), 67-89.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sunariyanto, K. (2014). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 952-964.
- Supihati, S. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115677.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Syahreza, D. S., Lumbanraja, P., Dalimunthe, R. F., & Absah, Y. (2017). Compensation, Employee Performance, and Mediating Role of Retention: A Study of Differential Semantic Scales. *European Research Studies Journal*, 20(4A), 151–159. <https://doi.org/10.35808/ersj/825>