

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), PELATIHAN
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. BUDI KARTA di Kalimantan Timur)**

Aprillia Rizka Cahyaniwati

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan Malang)
e-mail: apriliarizka0599@gmail.com

Kristina Sedyastuti

Arien Anjar Puspitosari Suharso

Andi Nu Graha

ABSTRAK : Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Karta. Data yang diperoleh pada penelitian ini adalah data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada para karyawan. Sampel yang digunakan sejumlah 40 responden pegawai PT. Budi Karta. Analisis data menggunakan regresi linier berganda serta menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Karta berpengaruh positif signifikan dan secara parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Karta.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Permasalahan yang terjadi pada PT. Budi Karta adalah masalah pada variabel terikat (dependen), yaitu kinerja yang cukup baik dari tahun ke tahun, tetapi masih naik turun (fluktuatif) dari hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dan diukur dengan penilaian kinerja. Selanjutnya, pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dimana kurangnya pengamanan atau perlindungan yang lengkap seperti menggunakan sepatu boots, helm safety, dan rompi safety serta alat keselamatan yang lain sehingga kemungkinan dapat menyebabkan resiko kecelakaan kerja. Variabel pelatihan, dimana para karyawan masih belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan bidang masing-masing. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian (kemampuan) yang dimiliki karyawan agar lebih terampil dalam bekerja mendapatkan penilaian yang baik. Variabel kompensasi, dimana karyawan bekerja mendapatkan upah/gaji 2x dalam sebulan. Masalah yang terjadi dimana ketika dalam suatu proyek tersebut diberlakukan jam kerja tambahan (lembur) terkadang tidak sesuai dengan gaji/upah yang dikeluarkan/diberikan. Masalah yang lain sering terjadi adalah ketika hari dimana karyawan gajian terkadang tidak pada hari itu juga harus molor beberapa hari untuk memberikan gaji/upah.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dan hasil seperti yang diharapkan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Kasmir (2016), keselamatan kerja adalah aktivitas perlindungan secara menyeluruh yang artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya, sedangkan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja yang artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.

Pelatihan

Menurut Sinambela (2016), pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012), kompensasi adalah pendapatan yang diterima baik itu berbentuk uang maupun barang yang secara langsung dan tidak langsung sebagai balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya.

TINJAUAN EMPIRIS

Penelitian yang dilakukan oleh I Gst. Ngr. Ag. Indra Kesuma dan Gede Riana (2015), menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Made Marsha Bayu Kresna dan I Wayan Suana (2019) menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Qurbani dan Selviyana (2018) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Firdaus, Goib dan Febiana (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Umi dan Nurnida (2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, M. Alhudhori (2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti dahulu oleh Alvi Nugraha dan Tjahjawati (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, Aminudin, Apriatni EP dan Dewi (2015) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

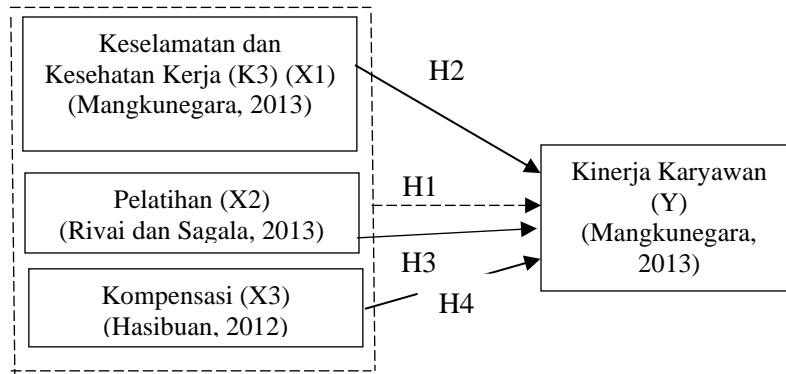
HIPOTESIS

H1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh secara bersama/simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Karta di Kalimantan Timur.

H2: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Karta di Kalimantan Timur.

H3: Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Karta di Kalimantan Timur.

H4: Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Karta di Kalimantan Timur.



Keterangan :

—————> = Hubungan secara parsial
- - - - -> = Hubungan secara simultan

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Penggunaan analisis parametrik harus memenuhi asumsi data berdistribusi normal, maka perlu dilakukan pengujian normalitas data. Pengujian yang sering digunakan adalah metode grafik (*normal probability plot*) Z, apabila sebaran data pada grafik berada di sekitar garis diagonal dan arah penyebaran mengikuti arah garis diagonal berarti data berdistribusi normal (Sarwoko, 2018).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengasumsi tidak adanya hubungan korelasi yang sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lain (Sarwoko, 2018). Mendeteksi dengan adanya multikolinieritas dengan cara melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) masing-masing variabel bebas, dimana jika nilai terdapat $VIF > 5$ maka terdapat gejala multikolinieritas pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas pada penelitian ini yaitu jika sebaran data tidak membentuk pola tertentu atau acak maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Sarwoko, 2018)

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
	B	Std. Error						
1 (Constant)	.402	.296			1.360	.182		
Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)	.286	.055	.400		5.235	.000	.757	1.321
Pelatihan	.463	.059	.593		7.790	.000	.764	1.309
Kompensasi	.154	.058	.182		2.661	.012	.950	1.053

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas keselamatan dan kesehatan kerja (X1), pelatihan (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin diperhatikannya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pelatihan dan kompensasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Budi Karta. Artinya apabila semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula dengan pelatihan semakin sering karyawan mendapatkan pelatihan yang baik maka semakin meningkatkan pula kinerja karyawan dan meningkatnya kinerja karyawan didukung oleh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dan memadai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh I Gst. Ngr. Ag. Indra Kesuma dan Gede Riana (2015), menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Made Marsha Bayu Kresna dan I Wayan Suana (2019) menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3 terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian hasil analisis dan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat keterkaitan yang kuat atau signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja. Dapat dikatakan seandainya salah satu atau kedua variabel bebas meningkat nilainya maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari yang dilakukan oleh PT Budi Karta untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja, seperti, perusahaan telah memberikan tanda-tanda dan batas yang baik dalam menempatkan benda, perusahaan telah memasang rambu-rambu atau peringatan di tempat-tempat dan benda yang memiliki potensi bahaya, dan perusahaan telah menyediakan peralatan safety atau alat perlindungan diri untuk karyawan seperti helmet, safety shoes, masker, kacamata, sarung tangan dan lain sebagainya yang dapat menghindari dari terjadinya kecelakaan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Qurbani

dan Selviyana (2018) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Firdaus, Goib dan Febiana (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Karta. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dilakukan untuk menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan kepada karyawannya sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pelatihan yang dimaksudkan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja. Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku para karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh PT. Budi Karta. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Umi dan Nurnida (2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, M. Alhudhori (2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa adanya nilai positif berpengaruh yang searah, yaitu apabila kompensasi meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Pemberian kompensasi sangatlah penting, karena kompensasi merupakan salah satu alat untuk mempengaruhi motivasi karyawan dalam perusahaan. Karyawan PT Budi Karta sudah merasa puas mengenai ketepatan perusahaan dalam memberikan gaji karyawan dan pemberian gaji yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan adanya hal tersebut, karyawan akan termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja dan menambah semangat kerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung peneliti dahulu oleh Alvi Nugraha dan Tjahjawati (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, Aminudin, Apriatni EP dan Dewi (2015) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,402, Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,286, Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,463, dan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,154 pada PT. Budi Karta di Kalimantan Timur.

SARAN

1. PT. Budi Karta harus menjaga tingkat kinerja yang telah baik atau bahkan ditingkatkan lagi.
2. Keselamatan dan kesehatan perlu lebih meningkatkan pengawasan dalam penempatan benda-benda yang berbahaya dan memberikan imbauan dan rambu-rambu yang jelas pada tempat yang memiliki potensi terjadinya kecelakaan kerja. Hal tersebut dilakukan agar dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dalam bekerja. Selain itu, PT Budi Karta juga perlu memberikan perhatian lebih pada sarana dan prasana, yang dapat menunjang keselamatan dan kesehatan karyawan, seperti memperhatikan suhu ruangan kerja, ventilasi udara di tempat kerja dan kamar mandi. Dengan memperhatikan hal tersebut diharapkan dapat menjaga kesehatan karyawan, karena dengan memiliki tubuh yang sehat, karyawan akan lebih fokus dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dan kinerja karyawan akan meningkat.
3. Harus menambah kegiatan pelatihan kepada karyawan karena hal itu menjadi salah satu faktor yang membuat kinerja karyawan meningkat dengan adanya pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja.
4. PT Budi Karta perlu mempertimbangkan aspirasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Selain itu dalam pemberian gaji yang dilakukan harus sesuai dengan resiko yang diterima karyawan, dengan memberikan gaji yang sesuai dengan resiko yang diterima karyawan, karyawan akan merasa dihargai dan memotivasi karyawan yang dapat memacu semangat kerja karyawan dalam bekerja. Dengan mempertimbangkan aspirasi karyawan dalam pengambilan keputusan serta memperbaiki masalah dalam pemberian gaji ini, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(3), 654–658. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v18i3.533>
- Aminudin, A. M., Ep, A., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh K3 Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PERTAMINA (PERSERO) Marketing Operation Region IV. *Jurnal Manajemen*, 4(3), 1–6.
- Firdaus, Muchammad Fahad; Goib, A. A., & Febiana, C. (2021). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Melong Asih. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(6), 1695–1704.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kesuma, I. G. N. A. I., & Riana, G. (2015). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan, Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Kuta Paradiso Kuta,. *Diss. Udayana University*, 411–425. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>

- Kresna, M. M. B., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPBD Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 2584–2612.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kresna, M. M. B., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPBD Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 2584–2612.
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24–32. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2018). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang BSD. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 110–129. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2553>
- Sarwoko, E. (2018). *Praktikum Statistik IBM SPSS Statistics 22*. Universitas Kanjuruhan Malang.
- Sarwoko, E. (2018). *Praktikum Statistik IBM SPSS Statistics 22*. Universitas Kanjuruhan Malang.
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. & R. Damayanti (ed.)). PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *Journal E-Proceeding of Management*, 5(1), 1123–1129.
- Wadhwa, S., & Kumar, M. (2019). Effect of Training on Employee Performance : Investigating Indian Banking Sector. *Journal of Graphic Era University*, 7(1), 83–89.