

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan

1. Landasan Teori

a. Kinerja

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rusdy A. Rivai (2004:10) kinerja merupakan prestasi kerja yang diukur berdasarkan hasil prestasi yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi di masa datang. Jadi, secara spesifik kinerja adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan perwujudan kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Amstrong dan Baron dikutip Wibowo (2016:7) Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2015:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi

kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai perusahaan.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut kasmir (2016:189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja adalah:

a) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

b) Pengetahuan

Merupakan pengetahuan seseorang secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.

c) Rencana kerja

Merupakan rencana yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

e) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan.

i) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

k) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

l) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

3) Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2016:86) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan.

b) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

c) Umpan balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

d) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

e) Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

g) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

b. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

1) Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Kasmir (2016:266) Keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

Menurut Kasmir (2016:266) Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat dalam bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak atau sakit.

Menurut Malayu Hasibuan (2008:188), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. K3 ini harus ditanamkan pada masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Kasmir (2016:274) Faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan kerja karyawan, yaitu:

a) Kelengkapan peralatan kerja

Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya.

b) Kualitas peralatan kerja

Artinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja.

c) Kedisiplinan karyawan

Berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja makin tak terjamin.

d) Ketegasan pimpinan

Pimpinan yang tegas akan mempengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya jika pimpinannya tidak tegas, maka karyawan banyak yang bertindak masa bodoh.

e) Semangat kerja

Peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi.

f) Motivasi kerja

Sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna.

g) Pengawasan

Setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar.

h) Umur alat kerja

Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya.

Menurut Kasmir (2016:277) Faktor-faktor yang mempengaruhi

Kesehatan kerja karyawan, yaitu:

a) Udara

Kondisi udara diruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman.

b) Cahaya

Cahaya diruangan juga akan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan.

c) Kebisingan

Suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan mempengaruhi kualitas pendengaran.

d) Aroma berbau

Ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu.

e) Layout ruangan

Faktor layout ruangan perlu diperhatikan, misalnya penempatan tempat pembuangan limbah atau sampah.

3) Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:153-154) Indikator keselamatan kesehatan kerja karyawan yaitu:

a) Keadaan lingkungan kerja

Keadaan lingkungan kerja yang tidak kondusif sering bahkan selalu menghambat atau mempengaruhi kinerja atau pelaksanaan tugas karyawan.

b) Beban kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

c) Ketersediaan alat-alat pelindung diri

Alat- alat pelindung diri bagi karyawan yang bekerja ditempat kerja yang menggunakan peralatan mesin atau yang beresiko menimbulkan debu, bising, pencahayaan yang tinggi, seharusnya menggunakan alat-alat pelindung diri.

d) Pelayanan kesehatan

Pelayanan kesehatan adala sub system pelayanan kesehatan yang tujuan utamanya adalah pelayanan preventif (pencegahan) dan promotif (peningkatan kesehatan) dengan sasaran masyarakat.

e) Kemampuan kerja

Kemampuan kerja dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya berbeda dengan yang lainnya

c. Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2008:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Saydam,1996) dan Panggabean (2002) dikutip Edy Sutrisno (2009:181). Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada organisasi.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Edy Sutrisno (2009:191) besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

a) Tingkat biaya hidup

Perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku didaerahnya.

b) Tingkat kompensasi yang berlaku diperusahaan lain.

Perusahaan perlu selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku diperusahaan-perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

c) Tingkat kemampuan perusahaan

Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.

d) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jika pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan.

e) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pemberian kompensasi seharusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

f) Peranan serikat buruh

Keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting.

3) Indikator-indikator Kompensasi

Kompensasi yang dikemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

a) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

c) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja

e) Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

f) Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g) Asuransi

Merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian pertama oleh Ade Maulana Aminudin, Apriatni EP, Reni Shinta Dewi (2015) melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh K3 dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Marketing

Operation Region IV. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel K3 dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 56 orang karyawan PT. PERTAMINA (Persero) Marketing Operation Region IV dari populasi 130 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Simple Random Sampling* dengan pengambilan anggota sampel dari dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dari anggota populasi yang homogen (Sugiono, 2010:118). Penelitian ini menggunakan skala likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu interview (wawancara) dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif meliputi uji kualitas data, tabel silang, uji korelasi, uji regresi dan uji signifikansi dengan bantuan SPSS 20.0.

Hasil penelitian menunjukkan k3 dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda K3 mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,020. PT. PERTAMINA (Persero) MOR IV diharapkan melengkapi alat pelindung diri secara lengkap, masker yang merupakan salah-satu alat pelindung diri belum ada dan menyesuaikan besaran tunjangan karyawan dengan hasil kerja karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat.

Penelitian kedua oleh Ali Wairooy (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada

PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek. Dalam penelitian ini melibatkan 134 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kepuasan kerja dengan Model skala likert. Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis regresi dengan program SPSS 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja para karyawan. Sebagai tambahan, berdasarkan model analisis regresi sederhana itu menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi terhadap pekerjaan kepuasan. Lalu, pengaruh positif dan sangat signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap pekerjaan kepuasan.

Hasil analisis regresi multivariat menunjukkan bahwa semua aspek Kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja positif dan tinggi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, model regresi akhir analisis bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan antara gaji, inspeksi dan disiplin kerja, serta konseling terhadap pekerjaan diri; (2) ada pengaruh positif dan signifikan antara kenaikan kesehatan kerja dan kesadaran, tunjangan, dispection dan kerja disiplin menuju pengawasan; (3) ada efek positif dan sangat signifikan antara kecelakaan sosialisasi laporan statistik dan pengendalian

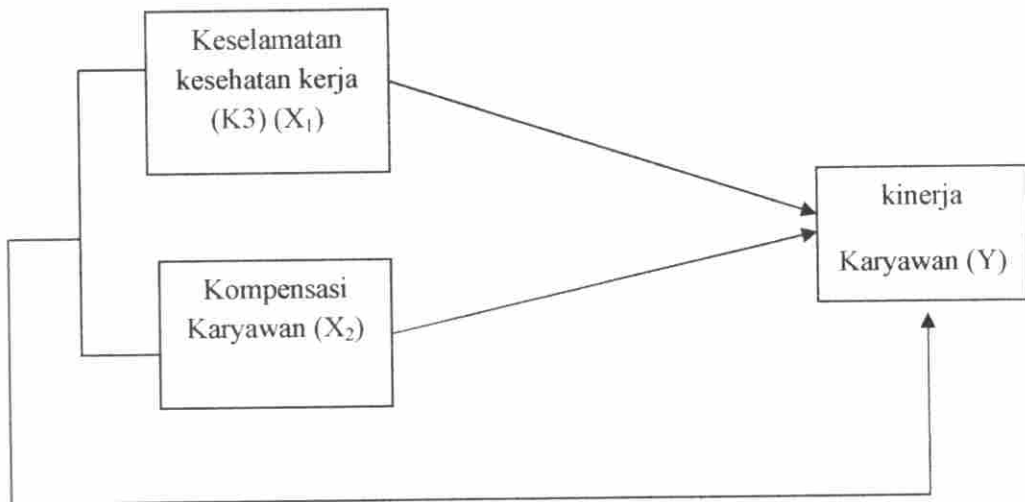
lingkungan aspek terhadap rekan kerja;(4) ada positive dan sangat signifikan antara kecelakaan sosialisasi laporan statistik dan pengendalian lingkungan aspek promosi.

Penelitian ketiga oleh Angelica Camila Swartha dan Desak Ketut Sintaasih (2015) program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pemberian kompensasi merupakan aspek penting bagi petugas kebersihan untuk meningkatkan kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja petugas kebersihan. Responden dalam penelitian ini adalah petugas kebersihan dinas kebersihan dan pertanaman (DKP) kota dan pasar sebanyak 60 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat penerapan program K3 dan kompensasi tergolong baik. Program K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Hasil tersebut menunjukkan semakin penerapan kompensasi maka sebaik pula kinerja petugas kebersihan yang berada dibawah naungan DKP kota dan pasar.

C. Kerangka Pemikiran

Gambar 1

Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

1. Ada pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan di PT. Harapan Sejahtera Indralaya.
2. Ada pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Harapan Sejahtera Indralaya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Syofian Siregar (2013:7) jenis penelitian berdasarkan tingkat ekplansi dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Penelitian Deskriptif

Adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan, atau penghubungan dengan variabel.

2. Penelitian Komparatif

Adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Variabel nya masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

Merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini makaakan dapat dibangun suatu teori yang dapat yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini berakaitan dengan pengaruh

keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Indralaya.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Indralaya Sumatra Selatan

Alamat JL. Lintas Timur KM.34 Tanjung Seteko Indralaya Ogan Ilir

Email : HarapanSejahtera889@gmail.com

No. Telepon : 0711 317990

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1

Variabel, Definisi Variabel, Indikator Penelitian, dan Skala

Variabel	Definisivariable	Indikator	Skala
Kinerja karyawan (Y)	Hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan perusahaan di PT. Harapan Sejahtera Indralaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Kompetensi 5. Motif 	Ordinal
kesehatan dan keselamatan kerja (K3) karyawan (X1)	kesehatan dan keselamatan kerja (K3) ini harus ditanamkan pada setiap karyawan, dengan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun perusahaanPT. Harapan Sejahtera Indralaya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadaan lingkungan kerja 2. Beban kerja 3. Ketersediaan alat-alat pelindung diri 4. Pelayanan kesehatan 5. Kemampuan kerja 	Ordinal
Kompensasi karyawan (X2)	Setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa di PT. Harapan Sejahtera.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Premi 5. Asuransi 	Ordinal

Sumber :Gagasan penulis sesuai teori 2017

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Harapan Sejahtera Indralaya yang berjumlah 65 orang.

Menurut Sugiyono (2014:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut sugiyono (2016:81) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel.

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah teknik *probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple Random sampling*. Dengan menggunakan ukuran sampel menggunakan taraf kesalahan 5% yang berarti sampelnya adalah 55 orang. Populasi dan sampel dalam penelitian ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel III.2

Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat pendidikan PT. Harapan Sejahtera Indralaya

No	Tingkat Pendidikan	Populasi	Perhitungan Sampel	Sampel
1.	SMP	35 karyawan	$35/65 \times 55 = 30$	30
2.	SMA	20 karyawan	$20/65 \times 55 = 17$	17
3.	SI	10 karyawan	$10/65 \times 55 = 8$	8
	Jumlah	65 karyawan	55	55

Sumber : PT. Harapan Sejahtera Indralaya, 2017

E. Data yang Diperlukan

Menurut Syofian Siregar (2013:16) data diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ini merupakan data yang diperoleh sendiri oleh penulis yang di dapat dari para responden melalui kuesioner tentang pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Harapan sejahtera Indralaya.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Syofian Siregar (2013:18) terdapat bermacam-macam metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Interview (Wawancara)

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

2. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

3. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:224) Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Sugiyono (2016:8) Analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua:

- a. Analisis Kualitatif adalah analisis yang dilakukan pada kondisi yang alamiah.

b. Data kuantitatif adalah analisis yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif digunakan dengan skala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|-------|
| a. Sangat Setuju | = SS |
| b. Setuju | = S |
| c. Netral | = N |
| d. Tidak Setuju | = TS |
| e. Sangat Tidak Setuju | = STS |

Kemudian di kuantitatif kan sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|-----|
| a. Sangat Setuju | = 5 |
| b. Setuju | = 4 |
| c. Netral | = 3 |
| d. Tidak Setuju | = 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | = 1 |

2. Uji instrumen penelitian

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015:106) uji instrument terdiri dari:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasilnya

akan ditunjukkan oleh *nilai corrected item-total correlation* dengan taraf signifikan 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid. Uji validitas dapat dilakukan dengan mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir, dengan rumus *product moment*. Adapun perhitungan uji validitas menggunakan program computer SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel apabila nilai *Alpha cronbach* $> 0,60$ maka instrument dinyatakan reliabel. Untuk pengujian reliabel menggunakan program computer SPSS.

3. Teknik Analisis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Syofian Siregar (2013:301) regresi berganda adalah pengembangan dan regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masalah atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independen*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependen*). Digunakan metode analisis regresi linear berganda agar hasil

diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program software SPSS versi 22.00. Bentuk persamaan regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Bilangan Konstanta
b_1b_2	= Bilangan koefisien Regresi
X_1	= Keselamatan kesehatan kerja(K3)
X_2	= Kompensasi
e	= Error

b. Uji hipotesis

1) Uji simultan/uji F

Menurut Misbahuddin dan Iqbal Hasan (2013:159) uji F adalah uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel bebas (Y).

Langkah-langkah uji F (uji simultan), yaitu:

a) Menentukan formulasi hipotesis

H_0 = tidak ada pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Indralaya.

H_a = ada pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Indralaya.

b) Menentukan F_{tabel} dan taraf nyata (α)

Menentukan F_{tabel} dengan taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% dan derajat bebas (db), $V_1 = k$ dan $V_2 = n - k$, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel.

c) Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima H_a ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

d) Menghitung nilai uji statistik dengan SPSS versi 22.00

e) Membuat kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya ada pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Indralaya.

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi

secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Indralaya.

2) Uji t (secara parsial)

Menurut Misbahuddin dan Iqbal Hasan (2013:160) uji t adalah uji statistik bagi koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi variabel bebas (Y).

Langkah-langkah uji t (uji parsial), yaitu:

a) Menentukan formulasi hipotesis

H_0 = tidak ada pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Indralaya.

H_a = ada pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Indralaya.

b) Menentukan t tabel dan taraf nyata (α)

Menentukan t_{tabel} dengan taraf nyata yang digunakan pada penelitian ini menggunakan taraf nyata 5% (0,05) dan tingkat kebebasannya (df) = $n-2$; t_{α} ; $n-2$

c) Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima H_a ditolak apabila $t_0 \leq t_{\alpha}$

H_0 ditolak H_a diterima $t_0 > t_\alpha$

- d) Menentukan nilai uji statistik dengan SPSS versi 22.00
- e) Menarik kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Indralaya.

H_a diterima dan H_0 ditolak, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya ada pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Indralaya.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Syofian Siregar (2013:252) koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau di gunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini di uji menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS.

Rumus Koefisien Determinasi:

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

R^2 : Koefisien Determinasi

r^2 : Kuadrat Koefisien Korelasi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Harapan Sejahtera Indralaya didirikan pertama sekali berbentuk CV Harapan Sejahtera Indralaya. Awal berdirinya PT. Harapan Sejahtera Indralaya ini di dirikan pada tahun 1997 bergerak dibidang kontraktor.

Seiring berjalannya waktu CV. Harapan Sejahtera Indralaya terus melakukan perbaikan dan perkembangan salah satunya dengan mendirikan pabrik aspal beserta semua alat berat pengerjaan aspal pada tahun 2001.

Pada tahun 2006 CV. Harapan Sejahtera Indralaya berubah menjadi PT. Harapan Sejahtera Indralaya yang tetap bergerak dibidang yang sama dengan semua perkembangan alat dan sumber daya manusia yang berkualitas membuat PT. Harapan Sejahtera Indralaya semakin dikenal dan telah banyak memberikan kontribusi dalam hal kualitas pembangunan jalan khususnya yang ada dikabupaten Ogan Ilir. Lokasi PT. Harapan Sejahtera ini di jalan Lintas Timur Indralaya.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a) Visi Perusahaan

Visi perusahaan PT. Harapan Sejahtera Indralaya adalah menjadi perusahaan kontraktor dibidang jasa kontruksi yang meliputi bidang pembangunan jalan, jembatan, gedung, dan lain sebagainya.

b) Misi Perusahaan

Misi Perusahaan PT. Harapan Sejahtera Indralaya sebagai perusahaan jasa konstruksi:

1. Memberikan pelayanan, mutu, dan kepuasan yang terbaik.
2. Membangun serta menciptakan citra terbaik perusahaan.
3. Serta turut berpartisipasi dalam pembangunan.

c) Motto

Kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas.

3. Struktur Organisasi

Dalam rangka menjalankan usahanya agar tujuan perusahaan dapat tercapai, perlu adanya struktur organisasi dari setiap bagian yang berhubungan di dalam organisasi tersebut agar efisien kerja dapat terjamin.

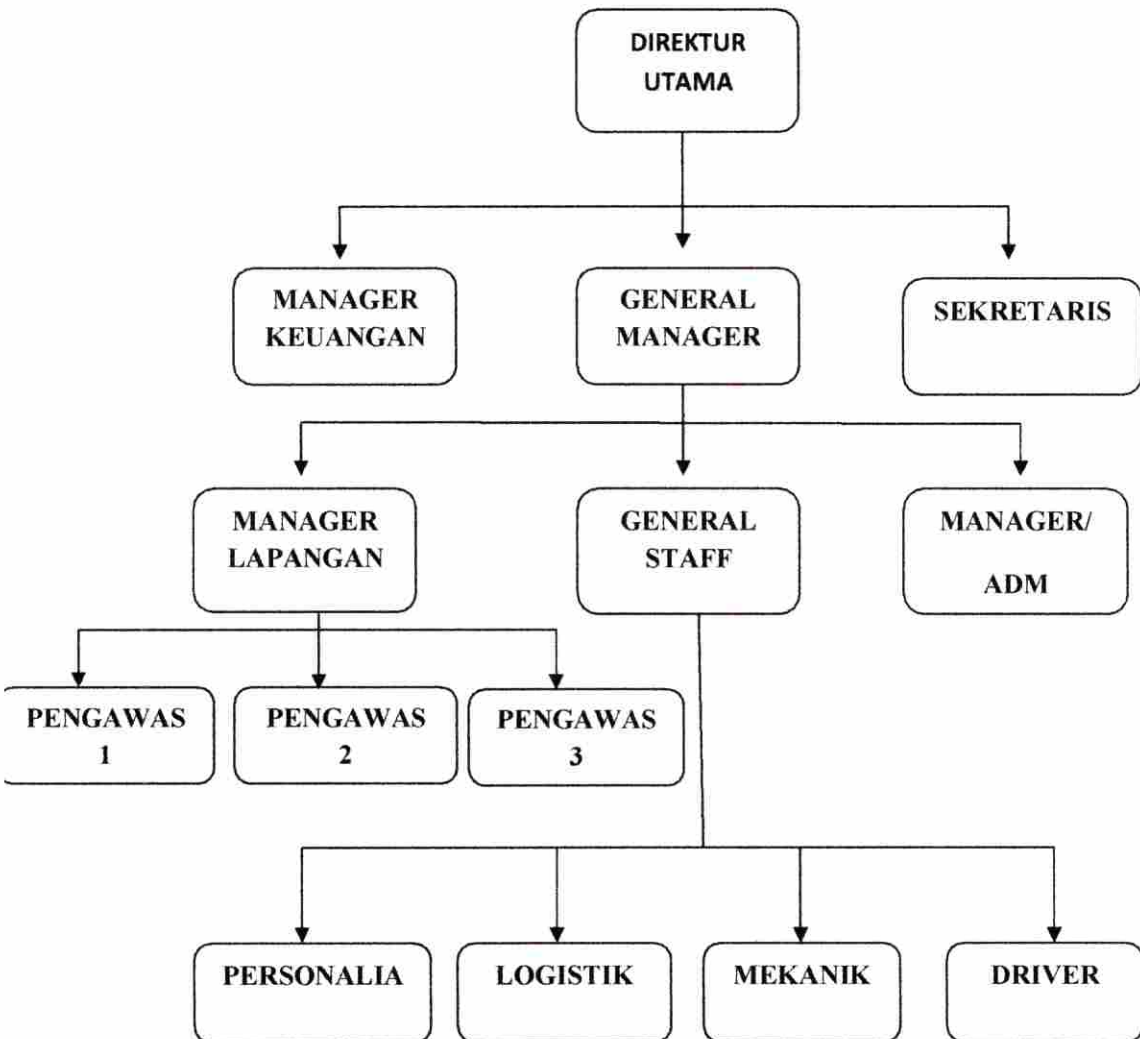
Struktur organisasi merupakan sarana untuk mendistribusikan kekuasaan yang dimiliki dalam memanfaatkan berbagai sumber daya organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak dapat dijalankan oleh

satu orang saja, melainkan memerlukan bantuan orang lain yang dapat bekerjasama satu sama lain sehingga kerja sama tersebut dapat tercapai dalam bentuk struktur organisasi perusahaan yang baik. Dalam stuktur organisasi yang baik, pemimpin serta karyawan yang terlibat akan mampu bekerja sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing agar dapat terjadi kerja sama yang terorganisir dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian tersebut maka akan mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai struktur organisasi PT. Harapan Sejahtera Indralaya yang dapat dilihat pada gambar IV.1

Gambar IV.1

Struktur Organisasi PT. Harapan Sejahtera Indralaya



Sumber: PT.Harapan Sejahtera Indralaya, 2018

Adapun uraian tugas dari masing-masing seksi dan bagian karyawan dalam PT. Harapan Sejahtera Indralaya sebagai berikut:

1) Direktur Utama

Direktur utama adalah orang yang berwenang merumuskan dan menetapkan suatu kebijaksanaan dan program umum perusahaan, atau organisasi sesuai dengan batas wewenang yang diberikan oleh suatu badan pengurus atau badan pimpinan yang serupa seperti dewan komisaris.

2) Manager Keuangan

Manager keuangan adalah bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan menyediakan nasehat keuangan yang sesuai.

3) General Manager

General manager adalah manajer yang memiliki tanggung jawab seluruh bagian atau fungsional pada suatu perusahaan atau organisasi.

4) Sekretaris

Sekretaris adalah profesi administratif yang bersifat asisten atau mendukung. Gelar ini merujuk kepada sebuah pekerja kantor yang tugas nya ialah melaksanakan pekerjaan rutin, tugas-tugas administratif, atau tugas-tugas pribadi dari atasannya.

5) **Manager Lapangan**

Manager lapangan adalah bertanggung jawab untuk memastikan organisasi berjalan sebaik mungkin dalam memberikan pelayanan dan memenuhi harapan para pelanggan dan klien dengan cara efektif dan efisien.

a. **Pengawas 1**

Bertugas menjamin semua pelaksanaan detail teknis untuk pekerjaan major dan tidak akan terlamabat selama masa mobilisasi untuk masing-masing paket kontrak dalam menentukan lokasi.

b. **Pengawas 2**

Bertugas membantu pelaksana teknis kegiatan dalam penyelesaian administrasi kemajuan proyek.

c. **Pengawas 3**

Bertugas membantu tim lapangan dalam mengendalikan kegiatan-kegiatan kontraktor.

6) **General Staff**

General staff adalah seorang manager yang membantu dan memberikan saran kepada manager lini.

a. **Personalia**

Personalia adalah Serangkaian kegiatan mengelola SDM untuk berbagai urusan yang terkait dengan administratif.

b. Logistic

Logistik Seni dan ilmu, barang, energy, informasi dan sumber daya lainnya, seperti produk, jasa, dan manusia, dari sumber produksi kepasar dengan tujuan meoptimalkan penggunaan modal.

c. Mekanik

Mekanik bertugas untuk memperbaiki atau mereparasi, barang atau alat yang rusak didalam perusahaan.

d. Driver

Driver adalah pengemudi professional yang di bayar oleh perusahaan untuk mengemudi kendaraan proyek.

4. Gambaran Variabel Penelitian**a. Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Indralaya mengalami penurunan hasil kerja dimana karyawan bekerja tidak sesuai tujuan dan standar yang telah diberikan. Pada tahun 2013 PT. Harapan Sejahtera Indralaya mendapatkan proyek Jalan yang kinerja karyawan menurun sehingga tidak tercapainya target waktu yang telah ditentukan.

b. Keselamatan Kesehatan kerja (X₁)

Keselamatan kesehatan kerja (K3) kurang diperhatikan oleh perusahaan, keadaan lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti udara cuaca menjadi faktor penghambat disaat bekerja, dan

Alat pelindung karyawan dilapangan sangat kurang dan tidak memenuhi standar SI.

c. Kompensasi

Karyawan di PT. Harapan Sejahtera tidak mendapatkan bonus dan insentif dari perusahaan, selain itu karyawan yang memasuki masa pensiun tidak ada santunan atau tunjangan yang yang diberikan perusahaan.

5. Jadwal Pelaksanaan Kerja

Untuk mengefektifkan karyawan, perusahaan membuat jadwal dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai berikut:

Tabel IV. 1
Jadwal Pelaksanaan Kerja

Hari	Jam Kerja
Senin s/d jum'at	08.00 – 12.00
	12.00 – 13.00 istirahat
	13.00 – 16.00

Sumber: PT. Harapan Sejahtera Indralaya, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa berdasarkan jadwal pelaksanaan kerja di PT. Harapan Sejahtera Indralaya hari senin s/d jum'at mulai masuk kerja pukul 08.00, pukul 12.00 istirahat lalu dilanjutkan kembali pukul 13.00 dan pulang pukul 16.00.

6. Gambaran profil karyawan

a. Karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jumlah karyawan yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel IV.2 berikut ini:

Tabel IV. 2
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah karyawan	Persentase
1.	Laki-laki	44	80 %
2.	Perempuan	11	20%
	Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.2 diatas dapat dilihat bahwa karyawan terbanyak adalah laki-laki artinya laki-laki sangat dibutuhkan di PT. Harapan Sejahtera Indralaya.

b. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting untuk merekrut karyawan baru. Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data terakhir karyawan sebagai berikut

Tabel IV. 3
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah karyawan	Persentase
1.	SMP	30	54,5%
2.	SMA	17	30,9%
3.	S1	8	14.5%
	Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.3 diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan tingkat pendidikan karyawan terbanyak adalah SMP artinya di

PT. Harapan Sejahtera tidak memperhitungkan karyawan yang berpendidikan tinggi.

c. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan jumlah karyawan yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang lama bekerja karyawan sebagai berikut:

Tabel IV. 4
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama kerja	Jumlah karyawan	Persentase
1.	< 1 tahun	18	32,7%
2.	1-3 tahun	25	45,5%
3.	4-6 tahun	11	20,0%
4.	> 6 tahun	1	1,8%
	Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan table IV.4 dapat dilihat lama bekerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Indralaya lama kerja yang paling banyak 1-3 tahun yaitu 25 orang atau 45,5% karena perusahaan sudah menetapkan kontrak.

7. Distribusi Jawaban Karyawan Terhadap Variabel Kinerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi Karyawan.

a. Distribusi jawaban karyawan variabel kinerja karyawan (Y)

Dari tabel IV.5 dapat dilihat hasil dari penelitian mengenai kinerja pada PT. Harapan Sejahtera Indralaya tanggapan karyawan terhadap kinerja akan disajikan dalam bentuk tabel dan analisis singkat dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.5
Gambaran Jawaban Karyawan terhadap variabel
Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	Total
1	Indikator Tujuan						
	Pekerjaan yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.	1 1,8%	5 9,1%	7 12,7%	28 50,9%	14 25,5%	55 100%
2	Indikator Standar						
	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0% 0	5 9,1%	4 7,3%	28 50,9%	18 32,7%	55 100%
3	Indikator Umpan Balik						
	Tujuan dan standar perusahaan sudah berjalan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.	3 5,5%	3 5,5%	9 16,4%	19 34,5%	21 38,2%	55 100%
4	Indikator Kompetensi						
	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan kompetensi dalam bekerja.	1 1,8%	4 7,3%	11 20,0%	24 43,6%	15 27,3%	55 100%
5	Indikator Motif						
	Pimpinan perusahaan memberikan dorongan kepada karyawan dalam bekerja.	0% 0	6 10,9%	11 20,0%	23 41,8%	15 27,3%	55 100%

Sumber: pengolahan data SPSS Versi 22, 2018

1) Tujuan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban terbanyak dari karyawan adalah setuju sebanyak 28 orang (50,9%), artinya bahwa karyawan merasa tujuan perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja perusahaan sudah tercapai. Jawaban karyawan yang paling sedikit adalah karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%), artinya bahwa masih ada

karyawan yang merasa tujuan perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja perusahaan belum tercapai sepenuhnya.

2) Standar

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban terbanyak dari karyawan adalah setuju sebanyak 28 orang (50,9%), artinya bahwa setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

3) Umpan balik

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban terbanyak dari karyawan adalah sangat setuju sebanyak 21 orang (38,2%), artinya bahwa setiap karyawan merasa tujuan dan standar sudah tercapai baik kualitas maupun kuantitas. Dan ada dua jawaban karyawan yang sama yaitu sangat tidak setuju 3 orang (5,5%), dan tidak setuju 3 orang (5,5%), artinya bahwa masih ada karyawan yang merasa umpan balik tujuan dan standar untuk meningkatkan hasil kerja perusahaan belum terpenuhi.

4) Kompetensi

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban terbanyak dari karyawan adalah setuju sebanyak 24 orang (43,6%), artinya bahwa perusahaan sudah memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan kompetensi dalam bekerja. Jawaban karyawan yang paling sedikit adalah karyawan yang menjawab sangat tidak

setuju sebanyak 1 orang (1,8%), artinya bahwa perusahaan belum memberikan kesempatan bagi karyawan dalam hal kompetensi.

5) Motif

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban terbanyak dari karyawan adalah setuju sebanyak 23 orang (41,8%), artinya bahwa pimpinan sudah memberikan dorongan kepada karyawan dalam bekerja.

b. Distribusi jawaban karyawan variabel Keselamatan kesehatan kerja (K3)

Dari tabel IV.6 dapat dilihat hasil dari penelitian mengenai Keselamatan kesehatan kerja (K3) pada PT. Harapan Sejahtera Indralaya tanggapan karyawan terhadap kinerja akan disajikan dalam bentuk tabel dan analisis singkat dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.6
Gambaran Jawaban Karyawan Terhadap Variabel
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1)

No	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	Total
1	Indikator Keadaan lingkungan kerja						
	Cuaca menjadi faktor penghambat pekerjaan.	2 3,6%	10 18,2%	15 27,3%	24 43,6%	4 7,3%	55 100%
2	Indikator Beban Kerja						
	Beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan.	1 1,8%	14 25,5%	15 27,3%	25 45,4%	0% 0%	55 100%
3	Indikator Ketersediaan alat-alat pelindung diri						
	Perusahaan menyediakan alat pelindung diri yang memadai serta memenuhi standar SI	3 5,5%	7 12,7%	17 30,9%	25 45,4%	3 5,5%	55 100%
4	Indikator Pelayanan Kesehatan						
	Karyawan diberikan jaminan kesehatan dari perusahaan.	2 3,6%	10 18,5%	11 20,0%	28 50,9%	4 7,3%	55 100%
5	Indikator Kemampuan Kerja						
	Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan.	3 5,5%	7 12,7%	17 30,9%	19 34,5%	9 16,4%	55 100%

Sumber: pengolahan data SPSS Versi 22, 2018

1) Keadaan lingkungan kerja

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban terbanyak dari karyawan adalah setuju sebanyak 24 orang (43,6%), artinya bahwa cuaca menjadi faktor penghambat pekerjaan karyawan dalam bekerja. Jawaban karyawan yang paling sedikit adalah karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%), artinya ada juga

karyawan yang menjawab cuaca bukan faktor penghambat dalam pekerjaan.

2) Beban Kerja

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban terbanyak dari karyawan adalah setuju sebanyak 25 orang (45,4%), artinya bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan karyawan.

3) Ketersediaan alat-alat pelindung diri

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban terbanyak dari karyawan adalah setuju sebanyak 25 orang (45,4%), artinya bahwa perusahaan sudah memenuhi alat pelindung diri yang memadai serta memenuhi standar SI. Jawaban karyawan yang paling sedikit adalah karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%), dan sangat setuju 3 orang (5,5%) artinya perusahaan belum memenuhi alat pelindung diri karyawan serta tidak berstandar SI.

4) Pelayan Kesehatan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban terbanyak dari karyawan adalah setuju sebanyak 28 orang (50,9%), artinya bahwa perusahaan telah memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan. Jawaban karyawan yang paling sedikit adalah karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%), artinya perusahaan belum memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan.

5) Kemampuan Kerja

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban terbanyak dari karyawan adalah setuju sebanyak 19 orang (34,5%), artinya bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan. Jawaban karyawan yang paling sedikit adalah karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%), artinya kemampuan karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan.

c. Distribusi jawaban karyawan variabel Kompensasi karyawan

Dari tabel IV.7 dapat dilihat hasil dari penelitian mengenai kompensasi karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Indralaya tanggapan karyawan terhadap kinerja akan disajikan dalam bentuk tabel dan analisis singkat dibawah ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel IV.7
Gambaran Jawaban Karyawan Terhadap Variabel
Kompensasi karyawan (X2)**

No	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	Total
1	Indikator Gaji						
	Karyawan mendapatkan gaji selalu tepat pada waktunya.	1 1,8%	5 9,1%	15 27,3%	32 58,2%	2 3,6%	55 100%
2	Indikator Insentif						
	Perusahaan memberikan insentif pada karyawan	5 5,5%	4 7,3%	18 32,7%	26 47,3%	4 7,3%	55 100%
3	Indikator Bonus						
	Perusahaan memberikan bonus pada karyawan	1 1,8%	6 11,9%	23 41,8%	25 44,5%	0%	55 100%
4	Indikator Premi						
	Perusahaan memberikan premi pada karyawan	2 3,6%	3 5,5%	15 27,3%	31 56,4%	4 7,3%	55 100%
5	Indikator Asuransi						
	Perusahaan menyediakan asuransi bagi karyawan	3 5,5%	9 16,4%	18 32,7%	18 32,7%	7 12,7%	55 100%

Sumber: pengolahan data SPSS Versi 22, 2018

1) Gaji

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban terbanyak dari karyawan adalah setuju sebanyak 32 orang (58,2%), artinya bahwa karyawan mendapatkan gaji selalu tepat pada waktunya. Jawaban karyawan yang paling sedikit adalah karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%), artinya gaji yang diterima karyawan tidak tepat pada waktunya.

2) Insentif

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban terbanyak dari karyawan adalah setuju sebanyak 26 orang (47,3%), artinya bahwa karyawan mendapatkan insentif dari perusahaan. Jawaban karyawan yang paling sedikit adalah karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (7,3%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (7,3%) sama artinya karyawan tidak menerima insentif dari perusahaan.

3) Bonus

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban terbanyak dari karyawan adalah setuju sebanyak 26 orang (47,3%), artinya bahwa karyawan mendapatkan insentif dari perusahaan. Jawaban karyawan yang paling sedikit adalah karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (7,3%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (7,3%) sama artinya karyawan tidak menerima insentif dari perusahaan.

4) Premi

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban terbanyak dari karyawan adalah setuju sebanyak 31 orang (56,4%), artinya bahwa Perusahaan memberikan premi pada karyawan. Jawaban karyawan yang paling sedikit adalah karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%), artinya karyawan tidak menerima premi dari perusahaan.

5) Asuransi

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban terbanyak dari karyawan adalah setuju sebanyak 18 orang (32,7%), dan netral sebanyak 18 orang (32,7%) artinya bahwa Perusahaan telah menyediakan asuransi kepada karyawan. Jawaban karyawan yang paling sedikit adalah karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%), artinya masih ada karyawan yang tidak menerima asuransi dari perusahaan.

8. Uji instrumen

a. Uji validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data dengan data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 8
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Keselamatan kesehatan kerja (K3)	Pertanyaan 1	0.566	0,3610	Valid
	Pertanyaan 2	0.521		Valid
	Pertanyaan 3	0.728		Valid
	Pertanyaan 4	0.640		Valid
	Pertanyaan 5	0.374		Valid
Kompensasi karyawan	Pertanyaan 1	0.811	0,3610	Valid
	Pertanyaan 2	0.852		Valid
	Pertanyaan 3	0.635		Valid
	Pertanyaan 4	0.735		Valid
	Pertanyaan 5	0.636		Valid
Kinerja karyawan	Pertanyaan 1	0.538	0,3610	Valid
	Pertanyaan 2	0.480		Valid
	Pertanyaan 3	0.428		Valid
	Pertanyaan 4	0.608		Valid
	Pertanyaan 5	0.598		Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung dari setiap indikator variabel keselamatan kesehatan kerja (K3), kompensasi karyawan dan kinerja karyawan lebih besar di banding r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner digunakan oleh masing-masing variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi dan kinerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

b. Uji reliabilitas

butir kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan alpha cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika

alpha cronbach $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah $0,60$

Tabel IV.9
Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Keselamatan kesehatan kerja (K3)	0.775	0,6	Reliabel
Kompensasi karyawan	0.886	0,6	Reliabel
Kinerja	0.752	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Nilai cronbach's alpha semua variabel lebih besar dari $0,6$, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel keselamatan kesehatan kerja karyawan (K3), kompensasi karyawan, dan kinerja semua dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

9. Hasil Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) (X_1) dan kompensasi karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel IV.10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.661	1.109	
Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)	.346	.079	.394
Kompensasi Karyawan	.536	.086	.564

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Hasil uji regresi linier berganda diperoleh menggunakan program spss versi 16.0, pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = 4,661 + 0,346 X_1 + 0,536 X_2$$

Model diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Konstanta (*constant*) sebesar 4,661 artinya jika keselamatan kesehatan kerja (K3) (X_1) dan kompensasi (X_2) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 4,661
- 2) Koefisien regresi variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) (X_1) sebesar 0,346 artinya jika keselamatan kesehatan kerja (K3) mengalami kenaikan 1 poin maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,346.

- 3) Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,536 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan 1 poin maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,536.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dengan nilai koefisien regresi untuk variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) (X_1) dan kompensasi (X_2) bernilai positif. Artinya antara keselamatan kesehatan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera Indralaya ini menunjukkan bahwa apabila keselamatan kesehatan kerja dan kompensasi meningkat maka kinerja karyawan di PT. Harapan Sejahtera Indralaya juga akan meningkat. Sebaliknya apabila keselamatan kesehatan kerja dan kompensasi menurun maka kinerja karyawan di PT. Harapan Sejahtera Indralaya juga akan menurun.

b. Uji hipotesis Uji F (Secara Simultan)

Anova (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11
Hasil Pengujian Hipotesis F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395.784	2	197.892	94.457	.000 ^a
	Residual	108.943	52	2.095		
	Total	504.727	54			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Karyawan, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel anova tersebut, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 94,457 Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% derajat pembilang $V_1 = 3 - 1 = 2$ dan derajat penyebut $V_2 = 55 - 3 = 52$ adalah sebesar 3,18.

Pada penelitian ini F_{hitung} (94,457) > F_{tabel} (3,18) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis terbukti.

c. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel IV.12
Hasil Uji t (Parsial)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	4.205	.000
Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)	4.378	.000
Kompensasi Karyawan	6.260	.000

Sumber: pengolahan data primer, 2018

Nilai t tabel dengan taraf nyata (α) = 5%, dan $df (n-2) - (55-2) = 53$ sebesar 2,00575

- a) Pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} untuk variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4.378, hal ini berarti $t_{hitung} (4.378) > t_{tabel} (2,00575)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara Keselamatan kesehatan kerja (K3) (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

- b) Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 6,260, hal ini berarti $t_{hitung} (6,260) > t_{tabel} (2,00575)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi karyawan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Indralaya sebagai berikut:

Tabel IV.13
Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.784	.776	1.447

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Karyawan, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square yaitu sebesar $0,776 = 77,6\%$ R square. Hal ini berarti besarnya sumbangan variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sementara sisanya $22,4\%$ ($100\% - 77,6\%$) dipengaruhi variabel lain diluar model yaitu teliti.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Harapan Sejahtera Indralaya.

Variabel Keselamatan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebab apabila karyawan merasa aman dalam bekerja baik keselamatan maupun kesehatan kerja karyawan merasa terlindungi. Seperti halnya keadaan lingkungan kerja yang tidak kondusif sering bahkan menghambat kinerja karyawan dalam bekerja, selain itu beban kerja yang tidak sesuai yang dilakukan oleh karyawan yang bukan ahlinya atau bidang kerja membuat karyawan merasa terbebani sehingga berakibatkan terjadinya kecelakaan kerja. Dari segi penggunaan alat pelindung diri karyawan di PT. Harapan Sejahtera sangat kurang dan APD yang disediakan juga sudah lama mengakibatkan karyawan malas memakainya. Disamping itu pelayanan kesehatan yang ada di PT. Harapan Sejahtera juga tidak ditanggung oleh perusahaan. selain itu kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja seperti kurang memahami kegunaan alat excavator. Menurut Malayu Hasibuan (2011:188), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. K3 ini harus ditanamkan pada masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan.

2. Pengaruh Kompensasi karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Harapan Sejahtera Indralaya.

Variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebab apabila perusahaan memberikan kompensasi pada karyawan dalam bekerja membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja, seperti gaji yang diberikan tepat waktu, insentif penghargaan yaitu untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja tinggi. Bonus, premi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, dan yang terakhir adalah asuransi di perusahaan sangat membuat karyawan lebih betah bekerja dan merasa terlindungi oleh perusahaan dengan adanya asuransi dalam bekerja.

Menurut (Saydam,1996) dan Panggabean (2002) dikutip Edy Sutirno (2009:181). Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada organisasi.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

C. Perbandingan penelitian dengan penelitian sebelumnya

Penelitian pertama oleh Ade Maulana Aminudin, Apriatni EP, Reni Shinta Dewi (2015) melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh K3 dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Marketing Operation Region IV. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

pengaruh variabel K3 dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 56 orang karyawan PT. PERTAMINA (Persero) Marketing Operation Region IV dari populasi 130 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Simple Random Sampling* dengan pengambilan anggota sampel dari dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dari anggota populasi yang homogen (Sugiono, 2010:118). Penelitian ini menggunakan skala likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu interview (wawancara) dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif meliputi uji kualitas data, tabel silang, uji korelasi, uji regresi dan uji signifikansi dengan bantuan SPSS 20.0.

Hasil penelitian menunjukkan k3 dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda K3 mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,020. PT. PERTAMINA (Persero) MOR IV diharapkan melengkapi alat pelindung diri secara lengkap, masker yang merupakan salah-satu alat pelindung diri belum ada dan menyesuaikan besaran tunjangan karyawan dengan hasil kerja karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat.

Penelitian kedua oleh Ali Wairooy (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

pada PT. Pertamina (Persero), Tbk.Pemasaran Region VII Makassar Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek Dalam penelitian ini melibatkan 134 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kepuasan kerja dengan Model skala likert Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis regresi dengan program SPSS 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan kompensasi dan kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja para karyawan. Sebagai tambahan, berdasarkan model analisis regresi sederhana itu menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi terhadap pekerjaan kepuasan. Lalu, pengaruh positif dan sangat signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap pekerjaan kepuasan.

Hasil analisis regresi multivariat menunjukkan bahwa semua aspek Kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja positif dan tinggi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, model regresi akhir

analisis berutang bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan antara gaji, inspeksi dan disiplin kerja, serta konseling terhadap pekerjaan diri; (2) ada pengaruh positif dan signifikan antara kenaikan kesehatan kerja dan kesadaran, tunjangan, dispection dan kerja disiplin menuju pengawasan; (3)

ada efek positif dan sangat signifikan antara kecelakaan sosialisasi laporan statistik dan pengendalian lingkungan aspek terhadap rekan kerja;(4) ada positive dan sangat signifikan antara kecelakaan sosialisasi laporan statistik dan pengendalian lingkungan aspek promosi.

Penelitian ketiga oleh Angelica Camila Swartha dan Desak Ketut Sintaasih (2015) program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pemberian kompensasi merupakan aspek penting bagi petugas kebersihan untuk meningkatkan kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja petugas kebersihan. Responden dalam penelitian ini adalah petugas kebersihan dinas kebersihan dan pertanaman (DKP) kota dan pasar sebanyak 60 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat penerapan program K3 dan kompensasi tergolong baik. Program K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Hasil tersebut menunjukkan semakin penerapan kompensasi maka semakin baik pula kinerja petugas kebersihan yang berada dibawah naungan DKP kota dan pasar.

Penelitian yang dilakukan oleh Rima Meliana (2017) dengan judul Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja (K3) dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera Indralaya. Tujuan penelitian ini

adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Indralaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Variabel yang digunakan adalah keselamatan kesehatan kerja (K3), kompensasi, dan kinerja karyawan. Dengan sampel yang berjumlah 55 orang. Analisis yang digunakan dengan analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis digunakan adalah regresi linear berganda dengan persamaan yaitu $Y = 4,661 + 0,346X_1 + 0,536X_2$

Dari keempat penelitian di atas dapat dilihat perbandingan antara Penelitian oleh Ade Maulana Aminudin, dkk (2015) dengan judul Pengaruh K3 dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Marketing Operation Region IV, Ali Wairooy (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk., Angelica Camila Swartha dan Desak Ketut Sintaasih (2015) program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pemberian kompensasi merupakan aspek penting bagi petugas kebersihan untuk meningkatkan kinerja, dan penelitian yang dilakukan oleh Rima Meliana (2017) yang berjudul Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja (K3) dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera Indralaya. Perbedaan dari keempat penelitian ini adalah objek penelitian yang dilakukan oleh masing-masing penelitian kemudian perbedaan berikutnya ditunjukkan dengan jumlah sampel yang digunakan oleh masing-masing peneliti.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Pengujian secara simultan dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil $F_{hitung} (94,457) > F_{tabel} (3,18)$
2. Pengujian secara parsial dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil $t_{hitung} (4.378) > t_{tabel}(2,00575)$

Pengujian secara parsial dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil $t_{hitung} (6,260) > t_{tabel} (2,00575)$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis mencoba memberikan saran berguna bagi PT. Harapan Sejahtera Indralaya diantaranya sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Harapan Sejahtera Indralaya menyediakan alat pelindung diri atau APD karyawan di lapangan yang sesuai standar internasional agar karyawan bekerja tidak merasakan takut akan hal yang tidak diinginkan sehingga karyawan merasa terlindungi.

2. PT. Harapan Sejahtera Indralaya seharusnya memberikan insentif, bonus dan dana pensiun agar karyawan terangsang bekerja lebih optima. Sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan karyawan tercapai.
3. PT. Harapan Sejahtera Indralaya memberikan keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi agar terciptanya kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan.