

**PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BPR WAHANA SENTRA ARTHA KC SINDANG LAUT**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Jurusan: Manajemen

Disusun Oleh:

Nur Sandy

Nomor Induk

17120062



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS GAJAYANA MALANG**

2021

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nur Sandy
Nomor Induk : 17120062
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : **PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR
WAHANA SENTRA ARTHA KC. SINDANG LAUT.**

Malang, 6 Desember 2021
Disetujui,
Dosen Pembimbing



Dr. Endang Suswati, S.E., M.S

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR WAHANA SENTRA ARTHA KC. SINDANG LAUT

Oleh

Nur Sandy

NIM : 17120062

Telah dipertahankan didepan tim penguji

Tim Penguji :

Penguji 1

Tanda tangan,

Dr. Endang Suswati, S.E., M.S



Penguji 2

Tanda tangan,

Bagus Ibnu Utama, S.E., MBA



Penguji 3

Tanda tangan,

Drs. G. Budi Wahyono, M.Si



Malang, 6 Desember 2021

Ka. Prodi Manajemen,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama Lengkap : Nur Sandy
Tempat, Tanggal Lahir : Cirebon, 02 September 1997
Nomor Induk Mahasiswa : 17120062
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya dengan judul :

PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN, DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR WAHANA SENTRA ARTHA KC. SINDANG LAUT

Didalamnya tidak terdapat sebagian atau keseluruhan pendapat atau pemikiran atau tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat, tanpa menyebutkan sumber dari orang lain tersebut, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti saya melakukan hal tersebut, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan membatalkan skripsi yang saya buat sebagai hasil karya tulisan saya sendiri, selanjutnya gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Malang, 06 Desember 2021
Yang membuat pernyataan,



Nur Sandy

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warohmatullah Wabarokatuh,

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat, taufiq dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir, yaitu penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Wahana Sentra Arta KC. Sindang Laut”. Tujuan penulisan Skripsi ini dalam rangka menyelesaikan program studi strata S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gajayana Malang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak mungkin dapat diselesaikan dengan baik tanpa dukungan dari berbagai pihak. Ucapan terimakasih penulis sampaikan dengan penuh keikhlasan kepada semua pihak yang memberikan sumbangan besar dalam menyelesaikan Skripsi ini, khususnya kepada:

1. Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek), selaku penyelenggara Program Talenta Inovasi Indonesia 2021.
2. Ibu Prof. Dr. Dyah Sawitri., S.E., M.M selaku Rektor Universitas Gajayana Malang.
3. Ibu Dr. Martaleni, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gajayana Malang.
4. Bapak Drs. G. Budi Wahyono, Msi selaku Ka. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gajayana Malang.
5. Ibu Dr. Endang Suswati, S.E., M.S selaku dosen pembimbing yang membimbing peneliti dengan penuh kesabaran dan sungguh-sungguh memotivasi dan selalu meluangkan waktunya ditengah kesibukan-kesibukan beliau yang sangat padat.
6. Semua dosen dan staf yang bertugas pada Universitas Gajayana Malang yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan wawasan keilmuan dan kemudahan selama menyelesaikan program studi.

7. Bapak Ahmad Abdul Wahid dan Ibu Siti Maenah selaku kedua orang tua saya yang selalu sabar mengingatkan tujuan-tujuan serta impian saya, medo'akan, dan memberikan dukungan untuk saya menyelesaikan skripsi.
8. Kepada K.H. Ahmad Muchyiddin dan Umi Hikmatuzzahro selaku guru saya yang memberikan do'a, bantuan relasi, dan motivasi untuk saya menyelesaikan skripsi.
9. Kepada guru-guru saya, keluarga saya, adik saya Aindah Apriliani dan Bayu Firdaus, sahabat-sahabat saya, dan santri-santri Tafriijul Ahkam dan Baitussakhi yang selalu mendo'akan saya yang terbaik demi kelancaran studi saya.
10. Kepada teman-teman Manajemen angkatan 2017 yang telah menemani dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
11. Kepada semua keluarga besar Ikata Malang, sahabat-sahabat PMII, dan keluarga Himaprodi Manajemen dengan kebersamaanya yang telah banyak memberikan pengalaman, dukungan, dan support selama saya menempuh pendidikan di Universitas Gajayana Malang.
12. Kepada mentor-mentor dan team bisnis Lion Community Tiens Indonesia yang telah memberikan motivasi dan do'a kepada saya untuk mencapai salah satu impian saya dalam menempuh studi yaitu menyelesaikan skripsi.
13. Seluruh Responden karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian dalam rangka membantu untuk memperoleh data.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam pembuatan skripsi ini, dan masih jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki penulis. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa Universitas Gajayana Malang dan Perusahaan terkait pada khususnya dan Masyarakat pada umumnya.

Wallahul Muwaffieq Ilaa Aqwamieth Thorieq

Wassalamu 'alaikum Warohmatullah Wabarokatuh.

ABSTRAK

Perkembangan dunia usaha yang semakin maju, menuntut perusahaan untuk dapat mengoptimalkan tingkat kinerja karyawannya, salah satunya yaitu melalui kompensasi dan keselamatan kesehatan kerja (K3). Terutama pada perusahaan jasa keuangan yang semakin meningkat. Khususnya pada karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatori untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 orang responden yang masih aktif sebagai karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut. Data analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPR WASA. Dan Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut.

Kata Kunci: Kompensasi, Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Kinerja.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu	11
2.3 Landasan Teori.....	11
2.4 Kerangka Konseptual	26
2.5 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Lokasi Penelitian.....	27
3.2 Jenis Penelitian.....	27
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	27
3.4 Metode Pengumpulan Data	28
3.5 Populasi dan Sampel	28
3.6 Teknik Pengambilan Sampel.....	29

3.7 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	30
3.8 Teknik Analisi Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	35
4.2 Hasil Penelitian	36
4.3 Pembahasan.....	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	56

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Matrik Penelitian Terdahulu	8
Tabel 2. Devinisi Operasional Variabel	31
Tabel 3. Instrumen Skala Likert	33
Tabel 4. Daftar Pemegang Saham	35
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
Tabel 9. Hasil Uji Validitas	40
Tabel 10. Hasil Uji Realibilitas	41
Tabel 11. Hasil Dasar Interpretasi Skor Indikator dalam Variabel Penelitian	42
Tabel 12. Hasil Distribusi Responden Kompensasi	42
Tabel 13. Hasil Distribusi Responden Keselamatan dan Kesehatan Kerja....	43
Tabel 14. Hasil Distribusi Responden Kinerja Karyawan	44
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas <i>One-sample Kolmogrov-smirnov Test</i>	46
Tabel 16. Hasil Uji Multikolineritas	47
Tabel 17. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	48
Tabel 18. Hasil Analisis Koefisien Determinan	49
Tabel 19. Hasil Analisis Uji F	50
Tabel 20. Hasil Analisis Uji T	50
Tabel 21. Hasil Uji Dominan	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	26
Gambar 2. Logo PT. BPR Wahana Sentra Artha.....	36
Gambar 3. <i>Normal P-P Plot of Regression Standard Residual</i>	45
Gambar 4. Scatterplot.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	61
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	64
Lampiran 3. Rekapitulasi Identitas Responden.....	68
Lampiran 4. Output Uji Validitas dan Realibilitas	70
Lampiran 5. Deskripsi Jawaban Responden	73
Lampiran 6. Output Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas	78
Lampiran 7. Hasil Regresi Linier Berganda	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini dunia bisnis baik perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun manufaktur mengalami perkembangan yang cukup pesat. Kesuksesan dan keberhasilan perusahaan tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang berperan secara aktif sebagai penggerak organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan (Suwanto & Priansa 2011). Untuk itu karyawan juga perlu mempunyai kinerja yang baik. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja dalam organisasi juga akan baik. Karena jika kinerja karyawan yang ditampilkan rendah maka akan mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat (Suwardi dan Utomo, J, 2011). Dalam hal ini kinerja karyawan tidak selamanya stabil, karena bisa sewaktu-waktu kinerja karyawan akan mengalami peningkatan hasil yang optimal dan karyawan bisa mengalami penurunan kinerja.

Agar karyawan dapat terus meningkatkan kinerjanya dan menghindari terjadinya penurunan kinerja maka perusahaan perlu mengambil kebijakan yang mampu memberikan kepuasan terhadap karyawan yaitu kompensasi yang layak agar karyawan dapat memberikan kepuasan terhadap perusahaan. Menurut Hasibuan (2006) kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangatlah penting karena adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan merasa puas sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Selain untuk mencapai tujuan harapan bagi perusahaan dengan adanya pemberian kompensasi adalah memberikan semangat kerja terhadap karyawan. Menurut Nashafa dan Mudji (2016) kompensasi dapat menjadi ukuran kualitas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan kepada perusahaan. Dalam hal ini dapat dijadikan sebagai motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja agar bisa mendapatkan kompensasi yang diharapkan. Jika karyawan termotivasi untuk mendapat

kompensasi yang sesuai harapan maka karyawan tersebut juga harus meningkatkan kinerjanya.

Unsur manusia dalam sebuah organisasi itu bernilai sangat tinggi karena memiliki peran yang sentral dalam setiap gerak langkah organisasi. Yang mana unsur manusia merupakan sumber daya organisasi yang “pandanganya” memerlukan biaya yang sangat mahal, seperti untuk perekrutan, seleksi dan pengujian, pelatihan dan pengembangan; serta merupakan satu-satunya sumber data organisasi yang dari waktu ke waktu mampu memberikaan kontribusi yang makin meningkatnya kualitas kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu, sebagian ahli manajemen sumber daya manusia menyebut unsur manusia dalam sebuah organisasi sebagai modal atau *human capital*. Ketidak sadaran atas begitu krusial dan berharganya unsur manusia dalam organisasi nampak pada perilaku organisasi yang tidak mengolah unsur manusia ini secara baik, antara lain dalam hal menjamin keselamatan kerja.

Menurut Suparno Eko Widodo (2015) Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Dan tujuan K3 adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. K3 juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain yang juga mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja cukup penting bagi moral, legalitas, dan finansial. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu. Praktik K3 (keselamatan kesahatan kerja) meliputi pencegahan, pemberian sanksi, dan kompensasi, juga penyembuhan luka dan perawatan untuk pekerja dan menyediakan perawatan kesehatan dan cuti sakit. K3 terkait dengan ilmu kesehatan kerja, teknik keselamatan, teknik industri, kimia, fisika kesehatan, psikologi organisasi dan industri, ergonomika dan psikologi kesehatan kerja.

Sesuai dengan dasar hukum UU No.1 Tahun 1970 menjelaskan bahwa keselamatan & kesehatan kerja (K3) adalah suatu upaya praktis untuk memberikan

jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitas. Menurut Milyandara (2009) Istilah Keselamatan dan Kesehatan kerja dapat dipandang mempunyai dua sisi pengertian. Pengertian yang pertama mengandung arti sebagai suatu pendekatan ilmiah (*scientific approach*) dan di sisi lain mempunyai pengertian sebagai suatu terapan atau suatu program yang mempunyai tujuan tertentu. Karena itu Keselamatan dan Kesehatan kerja dapat digolongkan sebagai suatu ilmu terapan (*applied science*).

Menurut Oluoch (2015) “kinerja karyawan merupakan proses menyelaraskan tujuan organisasi dengan pengukuran keterampilan karyawan, kebutuhan kompetensi, rencana pengembangan dan penyampaian hasil”.

Dengan kinerja yang optimal selain untuk mengetahui sejauh mana pencapaian perusahaan, hal ini menunjukkan sejauh mana sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kuantitas maupun kualitas (Rivai, 2011:547). Organisasi mempunyai kesadaran dan bertanggung jawab dalam memberi dukungan kepada karyawan, seperti memberikan pengarahan secara jelas tentang pekerjaannya masing-masing.

Berdasarkan fenomena saat ini yang diakibatkan oleh COVID-19 yang menjadikan penghasilan masyarakat berkurang sehingga semakin meningkat pula volume pinjaman kredit pada perusahaan jasa keuangan. Banyak masyarakat yang memutuskan untuk mengajukan pinjaman kredit dengan tujuan yang bermacam-macam seperti kredit multiguna pegawai swasta (KMPS), kredit modal kerja (KMK), dan lain-lain. Yang mana tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan untuk keberlangsungan usaha miliknya. Banyaknya pendiri perusahaan jasa keuangan di Cirebon, baik perusahaan jasa pinjaman yang sudah lama berdiri maupun yang masih tergolong baru, hal ini dapat menyebabkan persaingan antara perusahaan jasa keuangan yang ada di Cirebon Sindang Laut, salah satunya adalah PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut.

Guna dapat mengikuti perkembangan yang modern dan mampu bersaing dalam dunia bisnis jasa keuangan maka perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin agar tidak kehilangan pangsa pasar yang dimilikinya. Untuk itu perusahaan dituntut untuk tetap melakukan inovasi serta apa saja yang perlu dikembangkan agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Selain itu juga harus diimbangnya dengan kinerja karyawan yang baik serta memadai. PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut juga perlu mempertahankan posisinya dalam menghadapi persaingan global, yaitu dengan upaya meningkatkan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui adanya pemberian Kompensasi dan menjamin Keselamatan dan Kesehatan kerjanya. Karna melihat dari semakin naiknya kasus pandemic Covid-19 ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan karyawan yang mana akan berpengaruh juga terhadap aktifitas kinerja karyawan dalam perusahaan dan keberlangsungan perusahaan. Maka kedua point mengenai kompensasi berupa tunjangan atau sejenisnya dan K3 ini menjadi motivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan tujuan mencapai target perusahaan dan keberlangsungan perusahaan. Karna aset utama dalam bisnis jasa keuangan adalah sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan integritas.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara di PT. BPR WASA sendiri telah memberikan kompensasi yang memadai untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan PT. BPR WASA KC. Sindang Laut cukup beragam yaitu mulai dari gaji pokok yang diterima setiap bulan, tunjangan, bonus, intensif tahunan dan fasilitas-fasilitas kesehatan, keselamatan kerja yang diperlukan karyawan. Keterkaitan kompensasi dan K3 dengan kinerja karyawan, pihak pimpinan bank juga mengatakan bahwa karyawan di PT.BPR WASA ini telah memiliki kinerja yang baik akan tetapi belum secara keseluruhan, artinya masih terdapat karyawan yang belum memiliki kinerja yang maksimal terhadap kinerjanya. Kurangnya maksimal kinerja karyawan dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang tidak closing mencapai target, lebih santai pada saat jam kerja, dan beberapa karyawan mengatakan akan pindah tempat kerja jika merasa ada pekerjaan yang lebih baik. Hal ini diungkap dan dijelaskan karyawan saat melakukan wawancara. Maka pihak PT. BPR WASA harus mengadakan perbaikan

dan pelatihan terhadap karyawan, karena jika tidak adanya perbaikan yang dilakukan maka akan berdampak terhadap kinerja di PT. BPR WASA yang mengakibatkan kinerja yang kurang maksimal.

Maka dengan demikian, berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik ingin membuktikan dan mengetahui lebih lanjut tentang **“Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Apakah kompensasi, keselamatan, dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut ?
2. Apakah kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut ?
3. Variabel manakah yang dominan diantara kompensasi, keselamatan, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dilakukan supaya permasalahan lebih terfokus dan tidak melebar. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu objek penelitian berlokasi di PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut Cirebon Jawa Barat. Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut.

1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, keselamatan, dan kesehatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut.
3. Untuk menguji dan menganalisis variabel manakah yang paling dominan diantara kompensasi, keselamatan, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan manfaat yang dapat diuraikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi perusahaan

Diharapkan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan ataupun masukan untuk memberikan solusi yang lebih efektif, terutama dalam aspek sumber daya manusia yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi, keselamatan, dan kesehatan kerja. Dan dapat digunakan menjadi sebuah aspirasi atau masukan terhadap perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang optimal.

b. Bagi peneliti dan peneliti selanjutnya

Bagi peneliti, penelitian ini berguna untuk mengembangkan teori selama perkuliahan dan dapat mengimplementasikan pengetahuan tersebut terutama dalam aspek sumber daya manusia, serta untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana strata 1 program studi manajemen.

Sedangkan bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi penelitian selanjutnya atau untuk menambah

wawasan, serta mengembangkan pengetahuan terutama pada aspek sumber daya manusia yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan melalui kompensasi, keselamatan, dan kesehatan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, sudah ada penelitian terdahulu yang terkait mengenai variabel kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kinerja karyawan. Sehingga dapat dijadikan pembandingan dan referensi yang cukup relevan untuk penelitian ini. Berikut adalah penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 Matrik Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Metodologi	Hasil Penelitian
1.	Farieta (2019)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Sinar Baru Perkasa)	<i>Explanatory Research</i>	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable kesehatan dan keselamatan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
2.	Bhastary dan Suwardi (2018)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samudera Perdana	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian pada hipotesis menunjukkan bahwa variable keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara serempak

				maupun parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3.	Ardiyanti (2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
4.	Hedianto, Mukzam, dan Iqbal (2014)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Drilling & Oilifield Service PT Elnusa Tbk. Jakarta)	Analisis linier berganda	Hasil Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dan parsial antara variable keselamatan kerja, kesehatan kerja terhadap motivasi kerja
5.	Kiswuryanto (2014)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Analisis regresi linier berganda dan analisis	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hasil yang positif dan

		Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Bogor)	regresi linier sederhana	signifikan antara variable kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
6	Pawaka (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Gets Hotel Malang	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hasil yang positif dan signifikan antara variable kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
7	Retno, Arif (2013)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Metode Partial Least Squares	Metode <i>Partial Least Squares (PLS)</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan keselamatan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Keselamatan kerja secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas

				karyawan melalui kesehatan kerja, dan kesehatan kerja secara langsung berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.
--	--	--	--	--

2.2 Persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu

Didalam penulisan penelitian ini terdapat persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu pada variabel-variabel penelitiannya. Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menggunakan motivasi kerja dan produktivitas karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan juga terdapat pada objek penelitian, tahun penelitian, tempat penelitian serta jumlah responden yang diteliti.

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya semua orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu karyawan akan bekerja keras untuk perusahaan sehingga akan mendapatkan kompensasi dari perusahaan sebagai balas jasa. Dengan demikian maka perusahaan harus memiliki cara untuk penerapan pemberian kompensasi yang sesuai.

Beberapa ahli mendefinisikan mengenai kompensasi menurut Haridoko (2008) mengungkapkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Grand theory berdasarkan pendapat Michael dan Harold (2004:43) menyatakan bahwa pembagian kompensasi finansial dalam tiga kategori, yaitu gaji, tunjangan dan insentif: (1) gaji merupakan pendapatan pokok yang diberikan kepada setiap karyawan, (2) tunjangan merupakan pemberian untuk kesejahteraan karyawan, dan (3) insentif merupakan upah tambahan sebagai balas jasa, misalnya lembur. Suatu fenomena yang dapat dicontohkan mengenai pemberian kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan dan insentif yang berdampak terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila terpenuhi pemberian kompensasi finansial, secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja, jika tidak tentu akan menurunkan kinerja karyawan.

Anthony dan Govindarajan (2005:249) mengemukakan bahwa:

“Setiap organisasi memiliki tujuan. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas-aktivitas yang tidak dihargai.”

Hasibuan (2013:126) Menyatakan bahwa, kebijaksanaan kompensasi baik besarnya, semuanya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Hasibuan (2013:126) menambahkan, “besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi perusahaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan”. Dengan kebijaksanaan kompensasi ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Menurut Suwanto dan Priansa (2011:219) menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan bahwa kompensasi merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan bekerja.

Selain itu kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seorang pekerja sebagai imbalan atas kerja (Darsono dan Siswandoko, 2011).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan kepada karyawan agar dapat memberikan motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih baik.

2.3.1.1 Tujuan Kompensasi

Menurut Edy Sutrisno (2009:118) ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja yaitu dengan adanya sistem kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.
2. Menjamin keadilan yaitu dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi.
3. Mempertahankan karyawan yaitu dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival*/bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pada peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
5. Pengendalian biaya yaitu dengan sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain.
6. Memenuhi peraturan-perturan yaitu sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.

2.3.1.2 Manfaat Kompensasi

Menurut Suswanto dan Priansa (2011), fungsi kompensasi adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan

2. Kepuasan Kerja

Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu serta tenaga yang semuanya ditunjukkan bagi pencapaian tujuan organisasi.

3. Pengadaan Efektif

Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik.

4. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

5. Menjamin Keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi.

6. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

7. Pengaruh Serikat Pekerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja.

8. Pengaruh Pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat.

2.3.1.3 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Rivai (2009) Kompensasi sendiri juga dibedakan menjadi kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial.

1. Kompensasi finansial langsung yang terdiri dari:

a.) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif adalah system kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung dari hasil yang dicapai yang berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik. Jadi insentif disini adalah tambahan dari gaji pokok yang dapat diberikan sesuai hasil kerjanya.

2. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

3. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial yang meliputi: karir yaitu jabatan, peluang promosi, pengakuan kerja, temuan baru, prestasi istimewa. Lingkungan kerja (dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif).

2.3.1.4 Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Michael dan Harold (1993:433) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji

Merupakan pendapatan pokok yang diberikan kepada setiap karyawan.

2. Tunjangan

Merupakan pemberian untuk kesejahteraan karyawan.

3. Insentif

merupakan upah tambahan sebagai balas jasa, misalnya lembur.

Sedangkan Hasibun (2012:86) mengemukakan secara umum beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji

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

2. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

3. Insentif

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

4. Fasilitas Kantor

Keseluruhan ruang dalam suatu bangunan, dimana dilaksanakan tata usaha atau dilakukan aktivitas manajemen maupun berbagai tugas dinas lainnya yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam menunjang pekerjaannya.

5. Tunjangan

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

2.3.2 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah usaha untuk menjamin kebutuhan, kesempurnaan jasmani dan rohani terutama untuk memenuhi hak-hak karyawan/tenaga kerja agar dapat meminimalisir dan mencegah terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat pekerjaan. Menurut Suparno Eko Widodo (2015) kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. dan tujuan K3 adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. K3 juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain yang juga mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja.

Dan menurut Mathis dan Jackson (2006), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar

dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja sesuai dengan dasar hukum UU No.1 Tahun 1970 menjelaskan bahwa keselamatan & kesehatan kerja (K3) adalah suatu upaya praktis untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitas.

Menurut milyandara (2009) Istilah keselamatan dan kesehatan kerja dapat dipandang mempunyai dua sisi pengertian. Pengertian yang peretama mengandung arti sebagai suatu pendekatan ilmiah (*scientific approach*) dan di sisi lain mempunyai pengertian sebagai suatu terapan atau suatu program yang mempunyai tujuan tertentu. Karena itu keselamatan dan kesehatan kerja dapat digolongkan sebagai suatu ilmu terapan (*applied science*).

Menurut Husni (2005:154) “Kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental, dan kesetabilan emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh”. Perusahaan diwajibkan untuk terus memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja setiap karyawannya, terutama pekerjaan dengan tingkat resiko kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi. Hal ini dilakukan agar kondisi kerja lebih baik, serta karyawan lebih maksimal dalam melakukan kegiatan mereka.

Menurut Suma'mur (2006:13) “Keselamatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar *pers* pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif dan hasil kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan lingkungan serta terhadap penyakit umum”.

Saat ini pemerintah telah melakukan berbagai usaha untuk melindungi hak-hak karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Salah satunya dengan mengeluarkan Undang-Undang Kecelakaan Nomor 33 Tahun 1947, yang dinyatakan berlaku tanggal 6 Januari 1951, yang selanjutnya disusul dengan

peraturan pemerintah tentang pernyataan berlakunya Peraturan Kecelakaan Tahun 1947 (PP Nomor 2 Tahun 1948) merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja dalam perusahaan.

Pasal 86 UU no 13 tahun 2003 menjelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, moral, dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama.

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara, 2002).

Adapun, definisi K3 yang dirumuskan oleh ILO/WHO *Joint Safety and Health Committee* (2013), yaitu:

“Occupational Health and Safety is the promotion and maintenance of the highest degree of physical, mental and social well-being of all occupation; the prevention among workers of departures from health caused by their working conditions; the protection of workers in their employment from risk resulting from factors adverse to health; the placing and maintenance of the worker in an occupational environment adapted to his physiological and psychological equipment and to summarize the adaption of work to man and each man to his job”.

Bila dicermati lebih dalam, definisi di atas dapat dipilah-pilah dalam beberapa kalimat yang menunjukkan bahwa K3 adalah:

1. Promosi dan pemeliharaan derajat tertinggi semua pekerja baik secara fisik, mental dan kesejahteraan sosial di semua jenis pekerjaan.
2. Untuk mencegah penurunan kesehatan pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan mereka.
3. Melindungi pekerja pada setiap pekerjaan atas risiko yang timbul dari faktor- faktor yang dapat mengganggu kesehatan.
4. Penempatan dan pemeliharaan pekerja di lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisiologis dan psikologis pekerja dan untuk menciptakan

kesesuaian antara pekerja dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya.

Menurut OHSAS 18001:2007, keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi-kondisi dan faktor-faktor yang berdampak, atau dapat berdampak, pada kesehatan atau keselamatan karyawan atau pekerja lain (termasuk pekerja kontrak dan personel kontraktor, atau orang lain di tempat kerja).

Di sisi lain, Robert L. Mathis (2002) mendefinisikan K3 secara terpisah yaitu, kesehatan, keselamatan dan keamanan. “Kesehatan merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera, serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya. Keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan utama program keselamatan kerja yang efektif adalah untuk mencegah kecelakaan atau cedera dalam bekerja. Dan keamanan merupakan perlindungan terhadap fasilitas pengusaha dan peralatan yang ada yang ditujukan untuk melindungi para karyawan ketika sedang bekerja atau sedang melaksanakan penugasan pekerjaan.”

Jadi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

2.3.2.1 Penyebab Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak direncanakan. dapat terjadi kapan saja dan dimana saja dan merupakan peristiwa yang harus diwaspadai terutama oleh para pekerja itu sendiri. Penyebab kecelakaan kerja terjadi terdiri dari 2 jenis, yaitu:

1) Sebab teknis

Berkaitan dengan masalah peralatan yang digunakan, penerangan, mesin-mesin kurang terpelihara, lingkungan kerja, dll.

2) Sebab manusia

Dikarenakan sifat-sifat karyawan seperti ceroboh/tidak hati-hati, tidak dapat menjalankan tugas dengan baik, mengantuk, dll. Oleh karena itu, maka program keselamatan lebih berfokus kepada manusia.

Dalam kegiatan memproduksi barang, kesehatan dan keselamatan kerja sangat vital diperlakukan oleh para pekerja, karena selain merupakan salah satu kegiatan utama, bisa jadi alat-alat kerja dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Sampai saat ini, masih banyak kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh faktor manusia, di sisi lain faktor kesehatan juga masih diabaikan atau dianggap kurang penting bagi kebanyakan pekerja.

2.3.2.2 Manfaat Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Robiana Modjo (2007) mengatakan, manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan antara lain:

1. Pengurangan Absentisme

Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja secara serius, akan dapat menekan angka risiko kecelakaan dan penyakit kerja dalam tempat kerja, sehingga karyawan yang tidak masuk karena alasan cedera dan sakit akibat kerja pun juga semakin berkurang.

2. Pengurangan Biaya Klaim Kesehatan

Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang benar-benar memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya kemungkinan untuk mengalami cedera atau sakit akibat kerja adalah kecil, sehingga makin kecil pula kemungkinan klaim pengobatan / kesehatan dari mereka

3. Pengurangan Turnover Pekerja

Perusahaan yang menerapkan program K3 mengirim pesan yang jelas pada pekerja bahwa manajemen menghargai dan memperhatikan kesejahteraan mereka,

sehingga menyebabkan para pekerja menjadi merasa lebih bahagia dan tidak ingin keluar dari pekerjaannya.

4. Peningkatan Produktivitas

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Sulistyarini (2006) di CV. Sahabat Klaten menunjukkan bahwa baik secara individual maupun bersama-sama program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Suardi (2007) mengatakan, apabila perusahaan dapat melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik, maka perusahaan akan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Perlindungan karyawan

Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatannya, akan bekerja lebih optimal dibandingkan karyawan yang terancam K3-nya. Dengan adanya jaminan keselamatan, keamanan dan kesehatan dalam bekerja, mereka tentu akan memberikan kepuasan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

2. Memperlihatkan kepatuhan pada peraturan dan undang-undang

Dengan menerapkan sistem manajemen K3, setidaknya sebuah perusahaan telah menunjukkan itikad baiknya dalam mematuhi peraturan dan perundang-undangan sehingga mereka dapat beroperasi normal tanpa menghadapi kendala dari segi ketenagakerjaan.

1. Mengurangi biaya

Dengan menerapkan sistem manajemen K3, kita dapat mencegah terjadinya kecelakaan, kerusakan atau sakit akibat kerja. Dengan demikian kita tidak perlu mengeluarkan biaya yang ditimbulkan akibat kejadian tersebut.

2. Membuat sistem manajemen yang efektif

Persyaratan perencanaan, evaluasi dan tindak lanjut merupakan bentuk bagaimana sistem manajemen yang efektif.

3. Meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan

Dengan adanya pengakuan penerapan sistem manajemen K3, citra organisasi terhadap kinerjanya akan semakin meningkat, dan tentu ini akan meningkatkan kepercayaan pelanggan.

2.3.2.2 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Moenir dalam Rahman (2009:13) indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain:

1. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.
2. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik
3. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan, dan perlindungan.
4. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelekaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja.

2.3.2.3 Indikator Kesehatan kerja

Adapun 3 (tiga) indikator dari kesehatan kerja menurut Manullang (2006:87) yaitu:

1. Lingkungan secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut

- a) Kebersihan lingkungan kerja.
 - b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
 - c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri
2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.

3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

2.3.3 Kinerja

Menurut Oluoch (2015) “kinerja karyawan merupakan proses menyelaraskan tujuan organisasi dengan pengukuran keterampilan karyawan, kebutuhan kompetensi, rencana pengembangan dan penyampaian hasil”.

Dengan kinerja yang optimal selain untuk mengetahui sejauh mana pencapaian perusahaan, hal ini menunjukkan sejauh mana sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kuantitas maupun kualitas (Rivai, 2011:547). Organisasi mempunyai kesadaran dan bertanggung jawab dalam memberi dukungan kepada karyawan, seperti memberikan pengarahan secara jelas tentang pekerjaannya masing-masing.

Mangkunegara (2006:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara kualitas maupun kuantitas, semakin tinggi kualitas dan kuantitas, semakin tinggi pula kinerja dari karyawan. Amir (2005:81) menyatakan bahwa kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap.

Menurut Gomes dalam Marini (2009:18) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaiannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang ada.
- e. *Cooperative*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.

- f. *Despendability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Personal qualities*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal keramahan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

a. Kualitas

Yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

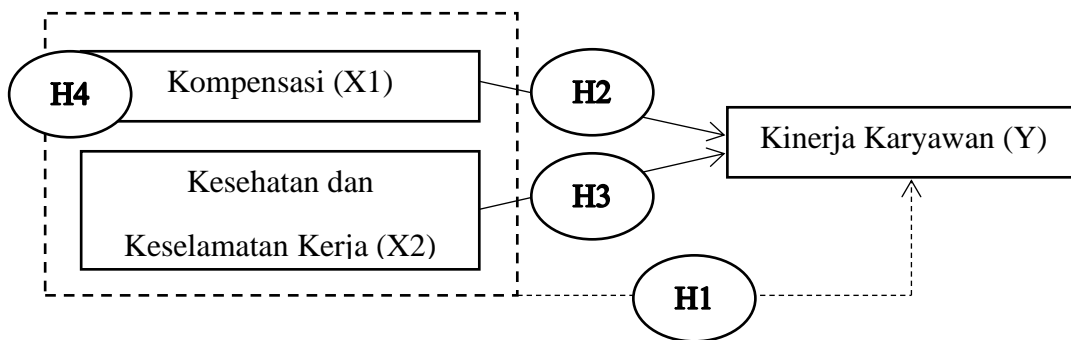
d. Tanggung jawab

Yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian teoritik yang ada maka diperoleh kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

—————> Pengaruh Parsial

-----> Pengaruh Simultan

2.5 Hipotesis Penelitian

Sugiono (2013:96) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Hipotesis juga merupakan proposisi yang nantinya akan diuji kapasitasnya atau bisa juga disebut dengan jawaban sementara. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut.

H2 : Kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut.

H3 : Kompensasi berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penulis akan melakukan penelitian. Penetapan lokasi penelitian merupakan tahap yang sangat penting baik dalam penelitian kuantitatif serta kualitatif, sebab dengan ditetapkannya lokasi penelitian maka objek serta tujuan dari penelitian ini telah ditentukan, sehingga dapat memudahkan penulis dalam melaksanakan penelitian. Adapun lokasi penelitian ini berada di PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatori (*explanatory research*). Solimun, (2017:10) menjelaskan “Penelitian eksplanatori adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan penjelasan mengenai hubungan (kausalitas) antara variable, melalui pengujian hipotesis”.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data yang bersifat kualitatif yang nantinya diolah menjadi data kuantitatif.

1. Sugiyono (2011:85) menjelaskan “Data kualitatif adalah data yang dapat dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, skema, atau gambar”. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah pilihan jawaban yang diberikan responden melalui kuesioner.
2. Sugiyono (2011:174) menjelaskan “sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang akan diteliti, baik langsung datang ke objek atau melalui kuesioner”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari nilai yang diberikan oleh responden melalui kuesioner.

Sumber data yang diperoleh yaitu data primer. Sugiyono (2011) “Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang akan diteliti, baik langsung datang ke objek maupun tidak langsung atau melalui kuesioner”. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dengan pengisian kuesioner yang telah disebar kepada responden.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2002:128) “Kuesioner adalah sejumlah pernyataan tertulis yang diperoleh untuk mendapatkan informasi dari respon atau hal-hal yang dialami secara pribadi atau perorangan”.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut. Kuesioner berupa pernyataan tertutup sesuai dengan pengalaman masing-masing karyawan. Selanjutnya data kemudian diolah dan dianalisis.

3.6 Populasi & Sampel

3.6.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 82 orang.

3.6.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus dapat mewakili/representatif.

Menurut Rosce (1982) dalam Sugiyono (2008:129) “Ukuran sampel yang layak untuk dijadikan penelitian adalah 30 sampai 500 sampel”. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. BPR Wahana Sentra Artha. Untuk menuntukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

e : 10% kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Dalam penelitian ini, N (jumlah populasi) sebesar 82 karyawan, sehingga minimal jumlah sampel yang diambil adalah:

$$n = \frac{82}{1 + 82 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{82}{1,82}$$

n = 45,054 Menjadi 45

3.7 Teknik Pengambil Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan sampel *nonprobability sampling* yaitu menurut Sugiyono (2012:95) menjelaskan “Teknik pengambilan sampel tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, maka dari itu peneliti menggunakan salah satu metode yaitu *Purposive Sampling*”. Yang mana merupakan teknik yang dilakukan secara sengaja dan digunakan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Menurut Sugiono (2013:218-219) “Teknik *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, seperti ketika melakukan penelitian berkaitan dengan kinerja karyawan, maka sampel yang digunakan adalah karyawan atau orang yang dianggap paling mengetahui tentang apa yang kita harapkan”.

Dapat disimpulkan teknik *purposive sampling* adalah teknik yang dilakukan secara sengaja dan beberapa syarat yang digunakan dalam menentukan sampel menurut Arikunto (2006), yaitu:

1. Penentuan karakteristik populasi yang akan diambil, harus dilakukan dengan cermat dalam pendahuluan yang dapat dipercaya.
2. Pengambilan sampel harus didasarkan atas ciri-ciri, sifat, atau karakteristik, dimana semua hal tersebut adalah merupakan ciri pokok populasi dari sampel yang akan diambil.
3. Subyek yang akan digunakan sebagai sampel, harus benar-benar merupakan subyek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi keseluruhan sampel tersebut.

Adapun kriteria untuk menentukan responden dalam penelitian ini yang telah ditetapkan oleh peneliti, yaitu:

1. Laki-laki atau perempuan
2. Berstatus karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha

3.8 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

3.8.1 Definisi Operasional Variabel.

Siregar (2013:111) menjelaskan “Definisi operasioal variable adalah bentuk operasional dari variable-variabel yang digunakan, berisi definisi konseptual, indicator yang digunakan, alat ukur yang digunakan”. Maka dari itu menurut peneliti adalah merupakan aspek dalam penelitian berupa informasi tentang cara mengukur variable. Berfungsi untuk membantu peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian dengan menggunakan variable yang sama, sehingga peneliti dapat baik dan buruknya pengukuran tersebut. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1) Variabel bebas (*independent variable*) (X1)

Merupakan variable yang mempengaruhi variable terikat (*dependen variable*) bertujuan agar dapat menentukan hubungan yang sedang diamati atau diobservasi. Dalam penelitian ini variable independennya (X1) adalah kompensasi.

Kompensasi bertujuan agar dapat memberikan motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih baik. Indikator pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Fasilitas Kantor
5. Tunjangan

2) Variabel bebas (*independent variable*) (X2)

Merupakan variable yang mempengaruhi variable terikat (*dependen variable*) bertujuan agar dapat menentukan hubungan yang sedang diamati atau diobservasi. Dalam penelitian ini variabel independennya (X2) adalah keselamatan dan kesehatan kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bidang berkaitan dengan K3 (kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan) individu yang bekerja di sebuah institusi. Bertujuan untuk melindungi pekerja, keluarga pekerja, dan orang lain yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Indikator pengukurannya adalah:

1. Penyediaan perlengkapan keamanan
2. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan
3. Lingkungan kesehatan tenaga kerja
4. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja (pelayanan kesehatan tenaga kerja)

3) Variabel terikat (*dependen variable*) (Y)

Merupakan variable yang bergantung kepada variable lainnya (variable bebas). Dalam penelitian ini, variable terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y), yang berarti bahwa suatu pencapaian hasil kerja seseorang atau kelompok dalam organisasi.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Anwar Prabu (2009:75) Indikator pengkuruan kinerja meliputi:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

Tabel 2 Devinisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Kompensasi (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Fasilitas Kantor 5. Tunjangan 	Hasibun (2012) dan Michael (1993)
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan perlengkapan keamanan 2. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan 3. Lingkungan kesehatan tenaga kerja 	Munir dalam Rahman (2009) dan Manullang (2006)

	4. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja (pelayanan kesehatan tenaga kerja)	
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 	Prabu (2009) dan Gomes dalam Marini (2009)

Sumber: Data Primer, diolah 2021

3.8.2 Pengukuran Variabel

Sugiyono (2011:136) menjelaskan bahwa “pengukuran pada masing-masing variable pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial”. Adapun Skala Likert dalam penelitian ini menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (lima pilihan), yang terdiri seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (KS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2011:137)

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan mendapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan responden, sehingga data yang terbentuk angka dapat diolah dengan statistik SPSS 22.

3.9.1 Uji Validitas

Santoso (2001:277) menjelaskan bahwa validitas adalah sebuah alat ukur, akan dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *product momen correlation* dari *person*. Variabel dikatakan valid dapat diketahui dari signifikansi dari hasil perhitungan korelasi lebih kecil dari 0,05. Variabel juga dapat dinyatakan valid jika r hitung positif.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini dilakukan dengan melihat *cronbach alpha*. “Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliable jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ dan nilai $\alpha < 0,60$ tidak reliable (Ghozali 2011:47)”.

3.9.3 Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisa regresi linier berganda untuk menguji kebenaran hipotesa, yaitu kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Wahana Sentra Artha.

$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$. Dimana:

A = Konstanta

b_1 dan b_2 = Nilai koefisiensi masing-masing variabel

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompensasi

X_2 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

E = *error*

3.9.4 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesa, maka dilakukan uji statistik, yaitu:

a. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y), digunakan uji F. berdasarkan signifikansi, kriterianya adalah:

- 1) jika signifikansi $>0,05$, maka H_0 diterima.
- 2) jika signifikansi $<0,05$, maka H_0 ditolak.

b. Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan signifikansi, kriterianya adalah:

- 1) Jika signifikansi $>0,05$, maka H_0 diterima.
- 2) jika signifikansi $<0,05$, maka H_0 ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Bermula dari PT. BPR SWADAHARMA Kantor Cabang Sindang Laut yang berdiri tanggal 16 November 1999 berdasarkan Anggaran Dasar No. 11 tanggal 13 Februari 1998, yang kemudian di Akuisisi pada bulan Oktober 2005 oleh Bapak Zainal Abidinsyah Siregar dan berubah logo serta nama menjadi PT. BPR Wahana Sentra Artha yang merupakan sebuah lembaga keuangan yang tergabung dalam ANS (Artha Nusa Sembada) Group, *berdiri, tumbuh, dan berkembang* dengan memegang teguh komitmen guna membantu pemodal usaha mikro dalam bentuk kredit. Dengan fitur pelayanan jasa perbankan yang telah disesuaikan sehingga memberikan kemudahan, penanganan secara profesional, kenyamanan dan tepat sasaran.

Tabel 4 Daftar Pemegang Saham

Pemegang Saham	Presentase Kepemilikan Saham
Zainal Abidinsyah Siregar	87,5%
Koperasi Swadharma	8,51%
Wiguna Kardimansyah	1,62%
Irvan Rustandar	1,17%
Lain-lain	0,85%

Berikut gambar logo PT. BPR Wahana Sentra Artha :



Gambar 2 Logo PT. BPR Wahana Sentra Artha

Gambar ini merupakan icon persatuan dari ANS Grup, dengan menggunakan icon ini maka akan ada pendamping dari logo PT. Artha Nusa Sembada (ANS) ini. Logo ini mempunyai Filosofi orang adalah merangkul dan ramah. Karena ini adalah sebuah Bank Pengkreditan Rakyat yang mempunyai hampir 15 cabang se-pulau Jawa. Maka ia ingin selalu terlihat bersahabat dengan Visinya yaitu “Menjadi Bank Pengkreditan Rakyat Terbaik di Provinsi Jawa Barat”.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Dari penelitian ini hasil pengumpulan data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden yang dirasa telah memenuhi kriteria, jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 46 orang. Maka dari itu responden diminta untuk mengisi identitas diri untuk menunjang data penelitian. Adapun identitas responden terdiri dari nama, usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Untuk lebih jelasnya uraian mengenai identitas responden dapat dilihat dari tabel-tabel dibawah sebagai berikut.

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kelompok responden berdasarkan jenis kelamin dari keseluruhan responden dapat dilihat dari tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Peresentase
Laki-laki	24	52,2%
Perempuan	22	47,8%
Total	46	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5 dapat diketehau pegawai PT. BPR WASA yang memberikan respon terhadap penelitian ini lebih banyak laki-laki dengan jumlah 24 orang (52,2%) dibandingkan dengan perempuan yang berjumlah 22 orang (47,8%).

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kelompok responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel 6 berikut ini.

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18-25 tahun	19	41,3%
26-35 tahun	19	41,3%
>36 tahun	8	17,4%
Total	46	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 19 orang (41,3%), responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 19 orang (41,3%), responden yang berusia lebih dari 36 tahun sebanyak 8 orang (17,4%). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa responden atau karyawan PT. BPR WASA didominasi oleh karyawan yang berusia 18-25 tahun dan 26-35 tahun.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan saat ini.

Kelompok responden berdasarkan Pendidikan yang saat ini ditempuh dapat dilihat dari tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	24	52,2%
Diploma	6	13,0%
S1	16	34,8%
Total	46	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa pendidikan responden yang berlatar belakang pendidikanya SMA/SMK sebanyak 24 orang (52,2%), Diploma 6 orang (13%), dan S1 sebanyak 16 orang (34,8%). Dapat dinyatakan bahwa saat ini karyawan PT. BPR WASA didominasi oleh karyawan yang berlatar belakang Pendidikan SMA/SMK.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kelompok responden berdasarkan lama bekerja yang saat ini ditempuh dapat dilihat dari tabel 8 dibawah ini.

Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 tahun	7	15,2%
10 tahun	7	15,2%
10 tahun	1	2,2%
11 tahun	1	2,2%
12 tahun	1	2,2%
12 tahun	1	2,2%

15 tahun	1	2,2%
19 tahun	1	2,2%
2 tahun	4	8,7%
2 tahun	1	2,2%
3 tahun	7	15,2%
4 tahun	3	6,5%
5 tahun	2	4,3%
5 tahun	5	10,9%
6 tahun	2	4,3%
6 tahun	1	2,2%
6 tahun	1	2,2%
Total	46	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa responden yang lama kerjanya 1 tahun sebanyak 7 orang (15,2%), 10 tahun 7 orang (15,2%), 10 tahun 1 orang (2,2%), 11 tahun orang (2,2%), 12 tahun 1 orang (2,2%), 12 tahun 1 orang (2,2%), 15 tahun 1 orang (2,2%), 19 tahun 1 orang (2,2%), 2 tahun 4 orang (8,7%), 2 tahun 1 orang (2,2%), 3 tahun 7 orang (15,2%), 4 tahun 3 orang (6,5%), 5 tahun 2 orang (4,3%), 5 tahun 5 orang 10,9%, 6 tahun 2 orang (4,3%), 6 tahun 1 orang (2,2%), 6 tahun 1 orang (2,2%). Dapat dinyatakan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan yang lama kerjanya 1 tahun.

4.2.2 Uji Instrumen

Dibawah ini kuesioner merupakan alat untuk mengukur analisis, oleh karena tersebut dalam analisis dilakukan skor responden pada setiap item. Namun benar tidaknya skor responden dapat dilihat dari data yang terkumpul, instrument dikatakan baik jika data memiliki dua syarat yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

4.2.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian dapat digunakan sebagai derajat ketepatan data penelitian dengan data yang akan dilaporkan sesuai instrument dikatakan valid jika data mampu mengukur apa yang diinginkan.

Tabel 9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation	p-value	Hasil Uji
Kompensasi	X1.1	0,695	0,000	Valid
	X1.2	0,751	0,000	Valid
	X1.3	0,829	0,000	Valid
	X1.4	0,474	0,000	Valid
	X1.5	0,829	0,000	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	X2.1	0,696	0,000	Valid
	X2.2	0,794	0,000	Valid
	X2.3	0,535	0,000	Valid
	X2.4	0,740	0,000	Valid
	X2.5	0,673	0,000	Valid
Kinerja	Y1	0,783	0,000	Valid
	Y2	0,817	0,000	Valid
	Y3	0,756	0,000	Valid
	Y4	0,727	0,000	Valid
	Y5	0,851	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui seluruh item pernyataan telah valid dikarenakan nilai *sig* lebih kecil dari 0,05, sehingga seluruh item pernyataan telah layak dalam penelitian ini dengan menggunakan 46 responden.

4.2.2.2 Uji Realibilitas

Uji variabel dikatakan reliabel apabila *Cronbach alpha* lebih dari 0,60 dan apabila *Cronbach alpha* kurang dari 0,60 maka variabel dikatakan tidak reliabel. Uji Reabilitas dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini.

Tabel 10 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Hasil
Kompensasi	0,753	Realibel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,728	Realibel
Kinerja	0,843	Realibel

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Dapat dilihat dari tabel 10 menunjukkan bahwa seluruh variabel yang terdiri dari variabel kompensasi (X1) yang mempunyai nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,753, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) mempunyai *Cronbach alpha* sebesar 0,728, dan variabel kinerja (Y) mempunyai nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,843. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,60.

4.2.3 Uji Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Uji deskriptif dilakukan dengan menganalisa nilai rata-rata skor atau mean dan data yang telah terkumpul. Selanjutnya dilakukan pengkategorian nilai rata-rata skor tersebut dengan perhitungan secara interval. Nilai skor jawaban responden dalam penelitian ini mengacu pada skala 5 point dari skala likert (Sugiyono, 2004), sehingga nilai jawaban tertinggi adalah 5 dan nilai jawaban terendah adalah 1. Jumlah kelas/kategori yang digunakan dalam penyusunan kriteria tersebut disesuaikan dengan skala yang digunakan yaitu 5 kelas, sehingga interval kelas adalah $(5-1) : 5 = 0,8$. Sedangkan dasar interpretasi mengaju pada interpretasi skor menurut Sujana (2001), dan yang digunakan oleh Noermijati (2008). Dengan demikian kriteria untuk mendeskripsikan nilai *mean* yang telah diperoleh setiap

butir, indikator, dan variabel dapat dideskripsikan pada tabel 11 adalah sebagai berikut:

Tabel 11 Dasar Interpretasi Skor Indikator dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai / Skor	Skor
1	1 – 1,8	Sangat Rendah / Buruk
2.	> 1,8 – 2,6	Rendah / Kurang Baik
3.	> 2,6 – 3,4	Sedang / Cukup Baik
4.	> 3,4 – 4,2	Tinggi / Baik
5.	> 4,2 – 5,0	Sangat Tinggi / Sangat Baik

A. Kompensasi (X1)

Hasil pengolahan data sebanyak 46 responden terkait dengan Kompensasi dijelaskan melalui deskripsi jawaban dengan 5 item pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Data hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 12 Hasil Distribusi Responden Kompensasi

Item (X1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	22	47,8	24	52,8	0	0	0	0	0	0	4,48
X1.2	11	23,9	35	76,1	0	0	0	0	0	0	4,24
X1.3	8	17,4	38	82,6	0	0	0	0	0	0	4,17
X1.4	7	15,2	38	82,6	1	2,2	0	0	0	0	4,13
X1.5	8	17,4	38	82,6	0	0	0	0	0	0	4,17
<i>Grand mean</i>											4,23

Sumber : Data Primer diolah : 2021

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat hasil analisis analisis jawaban responden pada variabel kompensasi yang memiliki *mean* tertinggi terletak pada indikator

“Gaji pokok yang saya terima selalu tepat waktu” dengan nilai sebesar 4,47%. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui dengan gaji pokok yang selalu tepat waktu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai *mean* terendah diperoleh pada indikator “Fasilitas perusahaan yang saya terima selama ini sesuai dengan jabatan yang saya jalani” dengan skor 4,13%. *Grand mean* dari variabel kompensasi sebesar 4,23 hal ini dapat dikategorikan baik.

B. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)

Distribusi skor jawaban responden variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) yang terdiri dari 5 item pernyataan dapat dilihat dari tabel 13 berikut.

Tabel 13 Hasil Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Item (X1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	7	15,2	38	82,6	1	2,2	0	0	0	0	4,13
X1.2	8	17,4	37	80,4	1	2,2	0	0	0	0	4,15
X1.3	3	6,5	42	91,3	1	2,2	0	0	0	0	4,04
X1.4	13	28,3	33	71,7	0	0	0	0	0	0	4,28
X1.5	4	8,7	39	84,8	3	6,5	0	0	0	0	4,02
<i>Grand mean</i>											4,12

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat hasil analisis jawaban responden pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang memiliki *mean* tertinggi terletak pada indikator “Tunjangan kesehatan telah memenuhi standar” dengan nilai sebesar 4,28%. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui dengan tunjangan kesehatan yang memenuhi standar akan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai *mean* terendah diperoleh pada indikator “Sanksi mengenai pelanggaran berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja sudah diterapkan

dengan baik” dengan skor 4,02%. *Grand mean* dari variabel kompensasi sebesar 4,12 hal ini dapat dikategorikan baik.

C. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data sebanyak 46 responden terkait dengan kinerja karyawan dijelaskan melalui deskripsi jawaban dengan 5 item pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Data hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 14 Hasil Distribusi Responden Kinerja Karyawan

Item (X1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	10	21,7	36	78,3	0	0	0	0	0	0	4,22
X1.2	9	19,6	37	80,4	0	0	0	0	0	0	4,20
X1.3	8	17,4	38	82,6	0	0	0	0	0	0	4,17
X1.4	11	23,9	34	73,9	1	2,2	0	0	0	0	4,22
X1.5	14	30,4	31	67,4	1	2,2	0	0	0	0	4,28
<i>Grand mean</i>											4,21

Sumber : Data Primer diolah, 2021

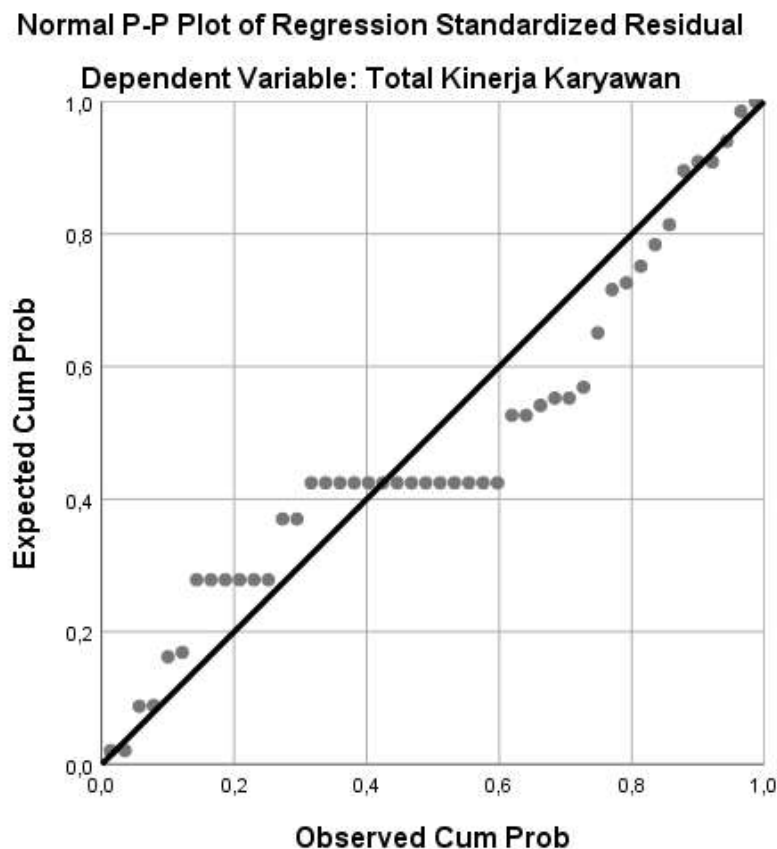
Berdasarkan tabel 14 dapat dilihat hasil analisis jawaban responden pada variabel kinerja karyawan yang memiliki *mean* tertinggi terletak pada indikator “Saya dapat bekerja sama dengan semua pegawai yang berada di PT. BPR Wahana Sentra Artha” dengan nilai sebesar 4,28%. Hal ini menunjukkan bahwa responden akan maksimal dalam bekerja ketika terbangun sebuah teamwork. Nilai *mean* terendah diperoleh pada indikator “Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu” dengan skor 4,17%. *Grand mean* dari variabel kompensasi sebesar 4,21 hal ini dapat dikategorikan baik.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum memasuki pembahasan mengenai uji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dalam analisis regresi linier berganda, ada tahapan awal yang harus dilakukan. Uji asumsi klasik meliputi beberapa tahapan diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi pada data penelitian (Munir, 2018). Hasil dari asumsi klasik menyatakan bahwa data penelitian lulus pada tahap uji asumsi klasik.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik normal *P.P of regression standardized residual*. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3 *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Sumber: SPSS

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik yang terbentuk menyebar disekitar garis diagonal. Dengan demikian data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal dapat dilihat pada tabel 15 sebagai berikut.

Tabel 15 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,28425565
Most Extreme Differences	Absolute		,186
	Positive		,186
	Negative		-,143
Test Statistic			,186
Asymp. Sig. (2-tailed)			,000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,073 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,066
		Upper Bound	,080
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 726961337.			

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui bahwa data telah berdistribusi normal hal ini dapat dilihat dari Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,073 yang menyatakan lebih besar dari 0,05.

4.2.3.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dapat dilihat dari hasil tabel seperti berikut.

Tabel 16 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,064	3,187		,961	,342		
	Total Kompensasi	,523	,166	,458	3,145	,003	,617	1,621
	Total K3	,337	,182	,270	1,852	,071	,617	1,621

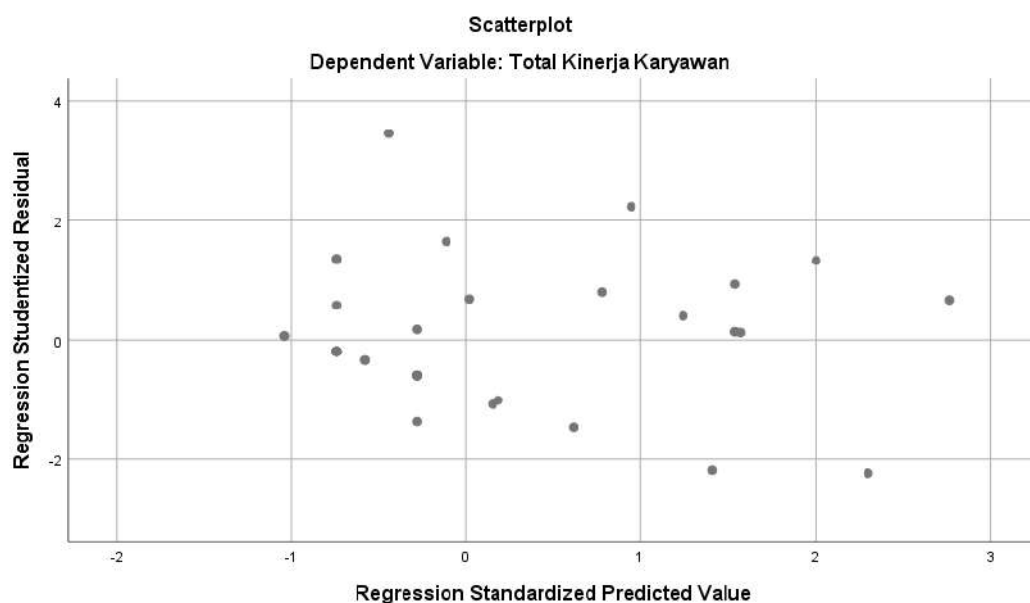
a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 16 dapat dilihat bahwa nilai tolerance ke 2 variabel adalah lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF dari ke 2 variabel <10, maka data penelitian ini tidak mengandung gejala multikolineritas. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung data multikolineritas.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dihasilkan menggunakan grafik *Scatterplot* yang ditunjukkan pada gambar 4 dibawah ini:



Gambar 4 *Scatterplot*

Sumber: SPSS

Berdasarkan gambar 4 hasil output diatas dapat dilihat bahwa menunjukkan tidak ada pola yang jelas artinya titik-titik telah menyebar dan tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

4.2.4 Uji Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Uji deskriptif dilakukan dengan menggunakan nilai rata-rata skor dari data yang telah terkumpul. Selanjutnya dilakukan pengkategorian nilai rata-rata skor tersebut dengan perhitungan secara interval. Skor setiap butir pertanyaan antara 1 sampai 5 dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Rata-rata tertinggi adalah 5 dan terendah yaitu 1. Oleh karena itu variabel kompensasi (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), dan Kinerja (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut.

4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil jawaban responden karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut yang dianalisis menggunakan linier berganda. Dalam penelitian ini, untuk mengkaji pengaruh kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan analisis sebagai berikut.

Tabel 17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,064	3,187		,961	,342
	Total Kompensasi	,523	,166	,458	3,145	,003
	Total K3	,337	,182	,270	1,852	,071
a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel 17 dapat dilihat hasil regresi linier berganda, dan mendapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,064 + 0,523X1 + 0,337X2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat diartikan bahwa :

1. Nilai constant adalah 3,064 artinya jika terjadi perubahan variabel kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja maka kinerja karyawan sebesar 3,064.
2. Nilai koefisien X1 sebesar 0,523 artinya setiap peningkatan X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,523, dengan asumsi yang lain tetap konstan.
3. Nilai koefisien X2 sebesar 0,337 artinya setiap peningkatan X2 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,337, dengan asumsi yang lain tetap konstan.

Dari hasil persamaan linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi yang dominan pengaruhnya yaitu 52,3%, maka hal ini harus menjadi bahan yang sangat penting untuk evaluasi dan perkembangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Karena jikalau kompensasi yang didapatkan karyawan sesuai harapan dan prosedur maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan semakin meningkat dan karyawan akan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan tujuan kenaikan dan kelayakan kompensasi yang didapat.

Tabel 18 Hasil Analisis Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,436	,410	1,31378
a. Predictors: (Constant), Total K3 , Total Kompensasi				
b. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan				

Dari hasil uji determinan menjelaskan bahwa nilai **R Square** memiliki nilai 0,436. Hal ini dinyatakan bahwa kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh sebesar 43,6% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 56,4% di pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja, pelatihan, dan lain sebagainya.

1. Analisis Hipotesis 1 (H1) kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 19 Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57,433	2	28,717	16,637	,000 ^b
	Residual	74,219	43	1,726		
	Total	131,652	45			
a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Total K3 , Total Kompensasi						

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Hasil uji statistik menjelaskan bahwa nilai F hitung adalah 16,637 dengan tingkat nilai signifikan yang kurang dari 0,05. Hal ini memberi kesimpulan bahwa kompensasi (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Analisis Hipotesis 2 (H2) kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 20 Hasil Analisis Uji T

Coefficients			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	,961	,342
	Total Kompensasi	3,145	,003
	Total K3	1,852	,071
a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan			

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai T hitung kompensasi adalah 3,145 dan nilai signifikan yang kurang dari 0,05. Dimana artinya variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai T hitung keselamatan dan kesehatan kerja adalah 1,852 dan nilai signifikan yang lebih dari 0,05. Artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Hipotesis 3 (H3) kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 21 Hasil Uji Dominan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,064	3,187		,961	,342
	Total Kompensasi	,523	,166	,458	3,145	,003
	Total K3	,337	,182	,270	1,852	,071
a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Pada hasil uji dominan pada tabel 20 menunjukkan bahwa kompensasi (X1) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,458. Dengan hasil ini maka kompensasi merupakan variabel dominan terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang pengaruh kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang akan dibahas sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut.

Hipotesis hasil penelitian yang sudah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa hipotesis pertama menguji hubungan kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR WASA. Penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F hitung sebesar 16,637 dengan tingkat nilai signifikan yang kurang dari 0,05 yang mengindikasikan hipotesis ketiga penulis diterima. Kompensasi menjadi tolak ukur kinerja karyawan, karena apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang layak dan tepat waktu maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu kompensasi harus menjadi titik perhatian dalam peningkatan kualitas dan kreatifitas kinerja karyawan

dalam setiap evaluasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Anoki (2010:44) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Murgijanto (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi intrinsik terhadap kinerja dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan hasil distribusi frekuensi jawaban responden.

Keselamatan dan kesehatan kerja juga menjadi tolak ukur untuk para karyawan jika keselamatan dan kesehatan kerja terjamin maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori menurut Hariandja (2007), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu aspek penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan serta produktifitas karyawan. Dengan teori pendukung tersebut, maka dapat dikatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil distribusi frekuensi jawaban responden.

4.3.2 Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPR WASA. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan karna kompensasi yang tepat waktu dan layak dengan apa yang diharapkan oleh karyawan maka karyawan akan dapat lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Kompensasi harus diperhatikan untuk menjadi point terpenting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan begitu pola pikir karyawan akan selalu membangun kualitas kinerja yang kreatif dan baik. Kinerja karyawan yang baik dan berintegritas akan menjadi strategi untuk bersaing dengan perusahaan jasa keuangan lainnya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ardiyanti (2018) tentang “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi” yang

mana didalam penelitian tersebut menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan salah satunya, dan hal ini sesuai dengan hasil distribusi frekuensi jawaban yang telah diisi oleh responden.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPR WASA. Hal ini ditunjukkan dengan hasil T hitung keselamatan dan kesehatan kerja adalah 1,852 dan nilai signifikan yang lebih dari 0,05. Hal ini terjadi, karna pekerjaan didalam perusahaan jasa keuangan tidak terlalu berat seperti layaknya pada perusahaan kontruksi atau perusahaan manufaktur, dimana lingkungan kerja perusahaan jasa keuangan lebih rendah tingkat kecelekaan kerjanya sehingga penerapan sanksi-sanksi mengenai pelanggaran berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja tidak begitu masif diberlakukan. Hal ini juga sama dengan hasil penelitian Kaligis *et all.* (2013) yang menunjukkan hasil serupa bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan kerja terhadap produktifitas kerja. Dan hal ini sesuai dengan hasil distribusi frekuensi jawaban yang telah diisi oleh responden.

4.3.3 Kompensasi Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan distribusi jawaban responden yang rata-rata menyatakan setuju, melalui beberapa item pernyataan yang dan diukur dari beberapa kategori. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang diterapkan didalam perusahaan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan karyawan seperti gaji yang tepat waktu, bonus, insentif, dan jenis kompensasi lainnya. Dengan ditetapkannya kompensasi yang jelas, para karyawan berharap mendapatkan tunjangan dan insentif sesuai dengan kinerja yang dilakukan, dengan begitu karyawan akan merasa puas dan lebih termotivasi untuk mengintegrasikan dirinya sendiri dalam kualitas kinerja. Dan kompensasi juga seringkali menjadi salah satu faktor pertimbangan para karyawan untuk memberikan penilaian puas atau tidaknya terhadap kinerja yang dikontribusikan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Pawaka (2020) tentang “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Gets

Hotel Malang” yang menyatakan bahwa kompensasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari pada variabel lainnya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Dari pembahasan yang telah diharapkan, saran yang diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Dalam meningkatkan kinerja dan integritas karyawan yang ada pada PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut, maka perusahaan harus menjadikan kompensasi sebagai titik perhatian dalam setiap evaluasi kinerja karyawan dan memberikan kompensasi yang layak serta tepat waktu terhadap karyawannya, hal ini sesuai dengan rekapitulasi jawaban responden yang memiliki *mean* tertinggi terletak pada indikator “Gaji pokok yang saya terima selalu tepat waktu” dengan nilai sebesar 4,47%. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui dengan gaji pokok yang selalu tepat waktu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan responden yang cakupannya lebih banyak dan objek penelitian yang berbeda. Dan untuk peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel-variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Amir, M Taufiq. 2005. *Dinamika Pemasaran: Jelajahi & Rasakan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Anizar. 2009. *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anoki, H Dito. 2010. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, pen. PT Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Ardiyanti. 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Jember
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bariah, C., & Aprimana, S. E. (2019). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan*. Suzuya Mall Bireuen. Jurnal Kebangsaan, 8 (15), 1-7.
- Bhastary, Suwardi. 2018. *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana*. Vol. 7 No.1
- Darsono Dan Tjatjuk, Siswandoko. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, Nusantara Consulting, Jakarta

- Edy Sutrisno, M.SI. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga, Jakarta: kencana.
- Farieta. 2019. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Sinar Baru Perkasa)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Gajayana Malang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 19 (edisi kelima), Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta
- Hariandja, M. T. E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grasindo. Jakarta
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan ke tiga belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hedianto, Mukzam dan Iqbal. 2014. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Drilling & Oilfield Service PT Elnusa Tbk. Jakarta)*. Vol 10 No.1.
- Husni L. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- I.L.O., 2013. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kesehatan Sarana untuk Produktivitas*. Bahasa Ind ed. Jakarta: SCORE.
- Kaligis R. S. V. 2013. *Pengaruh Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja*. Jurnal Sipil Statik 1(3):219-225.
- Kiswuryanto. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel*

Intervening (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Bogor). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.

Manullang. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.

Michael, Leibunon and Weintein, Harold P. 1993. *Money is Everything*. New York: Annual Report HR.

Modjo, Robiana. 2007. *Manfaat Penerapan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Ikatan Ahli Kesehatan Masyarakat Indonesia.

Murgijanto Edi. 2010. *Pengaruh Kompensasi Intrinsik dan Kompensasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ama Salatiga*. Vol. 3 No. 2

Nashafa, Mudji. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan bagian produksi CV. Nida Food Wonosobo)*. Jurnal Of Manajemen. Diponegoro.

Ni Made, & Dewi. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Vol. 5 No. 1

OHSAS 18001:2007. *Occupational Health and Safety Management System – Requirements*.

Oluoch, K. J. 2010. *Benefits and Challenges of Implementing ISO 9001:2008 Certification at Kenya Medical Training College*. Unpublished MBA Project. University of Nairobi.

- Pawaka. 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Gets Hotel Malang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gajayana Malang.
- Press Moenir, A. S. 1983. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: gunung Agung
- Retno Astuti, & Arif Hidayat. 2013. *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Metode Partial Least Squares*. Vol. 14 No. 2
- Rivai 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Roscoe. (1982). *“Research Methods for Business”*, New York. Mc Graw Hill
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri.
- Solimun, Fernandes dan Nurjanah. 2017. *Metode Statistika Multivariat Permodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan Warppls*. Malang: UB Pers.
- S. P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suardi, Rudi. 2007. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PPM.
- Sudjana. 2001. *Metode & Teknik Pembelajaran Partisipatif*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. 2006. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung
- Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suwanto, Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Operasional Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang No. 1 Tahun 1970. *Tentang Keselamatan Kerja dan Pasal – Pasal yang Mengatur Tentang Penggunaan Alat Pelindung Diri*.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86. *Tentang Hak Untuk Memperoleh Perlindungan K3*
- Utomo J, Suwardi. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*, Analisis Manajemen.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa tingkat akhir jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gajayana Malang. Saya selaku peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut”. Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Strata 1 (S1) Sarjana Manajemen (S.M).

Saya memerlukan bantuan saudara/i untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner ini. Jawaban dari anda sangat berarti untuk saya, sehingga saya berharap tidak ada jawaban yang dikosongkan. Informasi serta identitas yang berkaitan dengan anda akan dijaga kerahasiaannya. Atas kerjasama saudara/i saya mengucapkan terimakasih.

Screening Questions:

- 1) Jenis Kelamin
 - a) Laki-laki
 - b) Perempuan
- 2) Umur
 - a) 18-25 tahun
 - b) 26-35 tahun
 - c) 36 tahun atau lebih
- 3) Pendidikan terakhir
 - a) SMP
 - b) SMA/SMK
 - c) S1
 - d) S2
- 4) Lama Bekerja :tahun

Petunjuk Pengisian kuesioner

Anda dapat memberikan kuesioner terhadap pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kotak yang telah disediakan, sesuai penilaian anda:

Keterangan:

- 1) Sangat Setuju (SS)
- 2) Setuju (S)
- 3) Kurang Setuju (KS)
- 4) Tidak Setuju (TS)
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS)

Variabel X1 (Kompensasi)						
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji pokok yang saya terima selalu tepat waktu					
2	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan jabatan saya					
3	Besarnya tunjangan yang saya terima selama ini memadai					
4	Fasilitas perusahaan yang saya terima selama ini sesuai dengan jabatan yang saya jalani					
5	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan pencapaian target pekerjaan saya					
Variabel X2 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)						
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Alat-alat yang tersedia berkaitan dengan keselamatan kerja sudah memenuhi standar perusahaan yang berlaku					
2	Perusahaan memberikan sosialisasi keselamatan kerja kepada semua karyawan untuk bertindak dengan aman					

3	Saya merasa aman ketika menggunakan alat-alat yang telah disediakan perusahaan					
4	Tunjangan kesehatan telah memenuhi standar					
5	Sanksi mengenai pelanggaran berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja sudah diterapkan dengan baik.					
Variabel Y (Kinerja)						
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan					
2	Saya berusaha meningkatkan kualitas kinerja saya dalam pekerjaan					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
4	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja					
5	Saya dapat bekerja sama dengan semua pegawai yang berada di PT. BPR Wahana Sentra Artha KC. Sindang Laut					

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

Kompensasi (X1)						Total	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)					Total
No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TX1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TX2
1.	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	4	23
2.	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
3.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
6.	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	3	19
7.	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	4	19
8.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
9.	5	4	4	3	4	20	4	4	4	4	4	20
10.	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
11.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
12.	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
13.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
14.	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	3	19
15.	5	4	4	4	4	21	5	5	4	5	4	23
16.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
17.	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	24
18.	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
19.	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	4	23
20.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
21.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
22.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
23.	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
24.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
25.	5	5	5	4	4	23	5	4	4	5	5	23

26.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
27.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
28.	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	4	21
29.	5	4	5	5	4	23	4	4	4	5	4	21
30.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
31.	5	5	4	4	4	22	3	4	3	5	4	19
32.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
33.	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
34.	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
35.	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21
36.	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23
37.	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	4	23
38.	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
39.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
40.	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	4	22
41.	4	5	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22
42.	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
43.	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
44.	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
45.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
46.	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

Kinerja (Y)						Total
No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TY
1.	4	4	4	4	4	20
2.	4	4	4	4	4	20
3.	4	4	4	4	4	20
4.	4	4	4	4	4	20
5.	4	4	4	4	4	20
6.	4	4	4	4	4	20
7.	4	4	4	4	4	20
8.	4	4	4	4	4	20
9.	5	4	4	4	4	21
10.	4	4	4	4	4	20
11.	4	4	4	4	4	20
12.	4	4	4	4	4	20
13.	4	4	5	5	4	22
14.	4	4	4	4	4	20
15.	4	4	4	4	4	20
16.	5	5	5	5	5	25
17.	4	4	4	4	5	21
18.	4	4	4	4	4	20
19.	5	5	5	5	5	25
20.	4	4	4	4	4	20
21.	4	4	4	4	4	20
22.	4	4	4	5	3	20
23.	4	4	4	4	4	20
24.	4	4	4	4	4	20
25.	5	5	4	5	5	24
26.	4	4	4	4	4	20
27.	4	4	4	4	4	20

28.	4	4	4	4	4	20
29.	5	5	5	5	5	25
30.	4	4	4	4	4	20
31.	4	4	5	5	5	23
32.	4	4	4	4	4	20
33.	4	4	4	4	4	20
34.	4	4	4	5	4	21
35.	4	5	4	4	5	22
36.	4	5	4	5	5	23
37.	5	5	4	4	5	23
38.	5	5	5	5	5	25
39.	5	4	4	4	5	22
40.	5	4	5	4	5	23
41.	5	5	4	4	5	23
42.	4	4	4	3	4	19
43.	4	4	5	5	4	22
44.	4	4	4	4	4	20
45.	4	4	4	4	4	20
46.	4	4	4	4	4	20

Lampiran 3. Rekapitulasi Identitas Responden

Jenis Kelamin Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	52,2	52,2	52,2
	Perempua	22	47,8	47,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Usia Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 36 tah	8	17,4	17,4	17,4
	18-25 ta	19	41,3	41,3	58,7
	26-35 ta	19	41,3	41,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Pendidikan Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	6	13,0	13,0	13,0
	S1	16	34,8	34,8	47,8
	SMA/SMK	24	52,2	52,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Lama Masa Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun	7	15,2	15,2	15,2
	10 tahun	7	15,2	15,2	30,4
	10 Tahun	1	2,2	2,2	32,6
	11 tahun	1	2,2	2,2	34,8
	12 tahun	1	2,2	2,2	37,0
	12 Tahun	1	2,2	2,2	39,1

15 tahun	1	2,2	2,2	41,3
19 tahun	1	2,2	2,2	43,5
2 tahun	4	8,7	8,7	52,2
2 Tahun	1	2,2	2,2	54,3
3 tahun	7	15,2	15,2	69,6
4 tahun	3	6,5	6,5	76,1
5 tahun	2	4,3	4,3	80,4
5 Tahun	5	10,9	10,9	91,3
6 tahun	2	4,3	4,3	95,7
6 Tahun	1	2,2	2,2	97,8
6tahun	1	2,2	2,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Lampiran 4. Output Uji Validitas dan Realibilitas

Correlations

		X1Q1	X1Q2	X1Q3	X1Q4	X1Q5	TX1
X1Q1	Pearson Correlation	1	,381**	,479**	,014	,479**	,695**
	Sig. (2-tailed)		,009	,001	,925	,001	,000
	N	46	46	46	46	46	46
X1Q2	Pearson Correlation	,381**	1	,550**	,201	,550**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,009		,000	,180	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46
X1Q3	Pearson Correlation	,479**	,550**	1	,283	,697**	,829**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,056	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46
X1Q4	Pearson Correlation	,014	,201	,283	1	,283	,474**
	Sig. (2-tailed)	,925	,180	,056		,056	,001
	N	46	46	46	46	46	46
X1Q5	Pearson Correlation	,479**	,550**	,697**	,283	1	,829**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,056		,000
	N	46	46	46	46	46	46
Total X1	Pearson Correlation	,695**	,751**	,829**	,474**	,829**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,753	5

Correlations							
		X2Q1	X2Q2	X2Q3	X2Q4	X2Q5	TX2
X2Q1	Pearson Correlation	1	,408**	,327*	,403**	,263	,696**
	Sig. (2-tailed)		,005	,026	,006	,077	,000
	N	46	46	46	46	46	46
X2Q2	Pearson Correlation	,408**	1	,484**	,468**	,383**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,005		,001	,001	,009	,000
	N	46	46	46	46	46	46
X2Q3	Pearson Correlation	,327*	,484**	1	,072	,183	,535**
	Sig. (2-tailed)	,026	,001		,635	,223	,000
	N	46	46	46	46	46	46
X2Q4	Pearson Correlation	,403**	,468**	,072	1	,461**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,006	,001	,635		,001	,000
	N	46	46	46	46	46	46
X2Q5	Pearson Correlation	,263	,383**	,183	,461**	1	,673**
	Sig. (2-tailed)	,077	,009	,223	,001		,000
	N	46	46	46	46	46	46
Total X2	Pearson Correlation	,696**	,794**	,535**	,740**	,673**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,728	5

Correlations							
		YQ1	YQ2	YQ3	YQ4	YQ5	TY
YQ1	Pearson Correlation	1	,670**	,453**	,322*	,656**	,783**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,029	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46
YQ2	Pearson Correlation	,670**	1	,352*	,479**	,713**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000		,016	,001	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46
YQ3	Pearson Correlation	,453**	,352*	1	,653**	,548**	,756**
	Sig. (2-tailed)	,002	,016		,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46
YQ4	Pearson Correlation	,322*	,479**	,653**	1	,396**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,029	,001	,000		,006	,000
	N	46	46	46	46	46	46
YQ5	Pearson Correlation	,656**	,713**	,548**	,396**	1	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,006		,000
	N	46	46	46	46	46	46
TY	Pearson Correlation	,783**	,817**	,756**	,727**	,851**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,843	5

Lampiran 5. Deskripsi Jawaban Responden

a. Variabel Kompensasi

		Statistics				
		Kompensasi 1	Kompensasi 2	Kompensasi 3	Kompensasi 4	Kompensasi 5
N	Valid	46	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,48	4,24	4,17	4,13	4,17
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4
Std. Deviation		,505	,431	,383	,400	,383
Sum		206	195	192	190	192

Kompensasi 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	52,2	52,2	52,2
	5	22	47,8	47,8	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Kompensasi 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	76,1	76,1	76,1
	5	11	23,9	23,9	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Kompensasi 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	38	82,6	82,6	82,6
	5	8	17,4	17,4	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Kompensasi 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,2	2,2	2,2
	4	38	82,6	82,6	84,8
	5	7	15,2	15,2	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Kompensasi 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	38	82,6	82,6	82,6
	5	8	17,4	17,4	100,0
Total		46	100,0	100,0	

b. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja**Statistics**

		K3 1	K3 2	K3 3	K3 4	K3 5
N	Valid	46	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,13	4,15	4,04	4,28	4,02
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4
Std. Deviation		,400	,420	,295	,455	,394
Sum		190	191	186	197	185

K3 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,2	2,2	2,2
	4	38	82,6	82,6	84,8
	5	7	15,2	15,2	100,0
Total		46	100,0	100,0	

K3 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,2	2,2	2,2
	4	37	80,4	80,4	82,6
	5	8	17,4	17,4	100,0
Total		46	100,0	100,0	

K3 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,2	2,2	2,2
	4	42	91,3	91,3	93,5
	5	3	6,5	6,5	100,0
Total		46	100,0	100,0	

K3 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	71,7	71,7	71,7
	5	13	28,3	28,3	100,0
Total		46	100,0	100,0	

K3 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6,5	6,5	6,5
	4	39	84,8	84,8	91,3
	5	4	8,7	8,7	100,0
Total		46	100,0	100,0	

c. Variabel Kinerja

		Statistics				
		Kinerja Karyawan 1	Kinerja Karyawan 2	Kinerja Karyawan 3	Kinerja Karyawan 4	Kinerja Karyawan 5
N	Valid	46	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,22	4,20	4,17	4,22	4,28
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4
Std. Deviation		,417	,401	,383	,467	,502
Sum		194	193	192	194	197

Kinerja Karyawan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	78,3	78,3	78,3
	5	10	21,7	21,7	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	80,4	80,4	80,4
	5	9	19,6	19,6	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	38	82,6	82,6	82,6
	5	8	17,4	17,4	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan 4

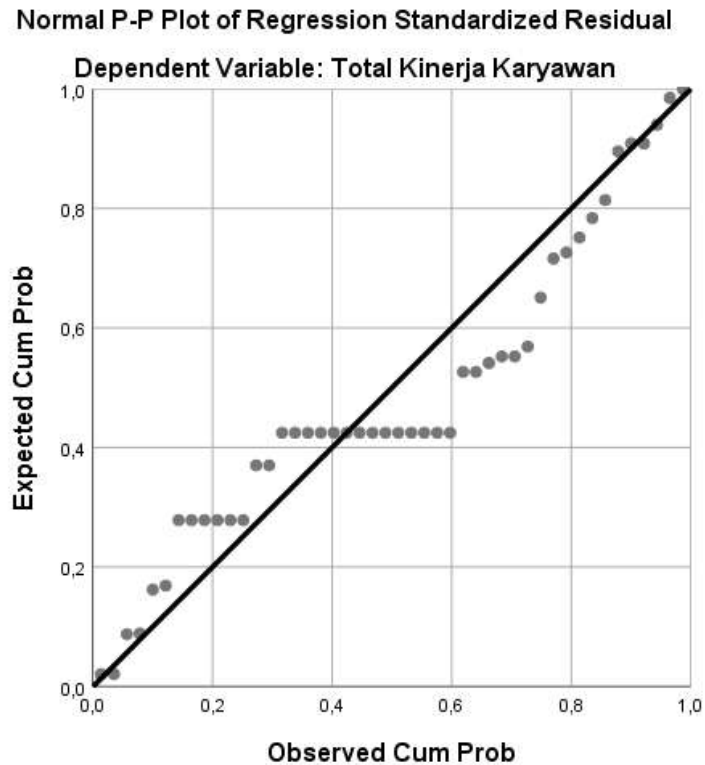
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,2	2,2	2,2
	4	34	73,9	73,9	76,1
	5	11	23,9	23,9	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,2	2,2	2,2
	4	31	67,4	67,4	69,6
	5	14	30,4	30,4	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Lampiran 6. Output Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas

a. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		46	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,28425565	
Most Extreme Differences	Absolute	,186	
	Positive	,186	
	Negative	-,143	
Test Statistic		,186	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,073 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,066
		Upper Bound	,080

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

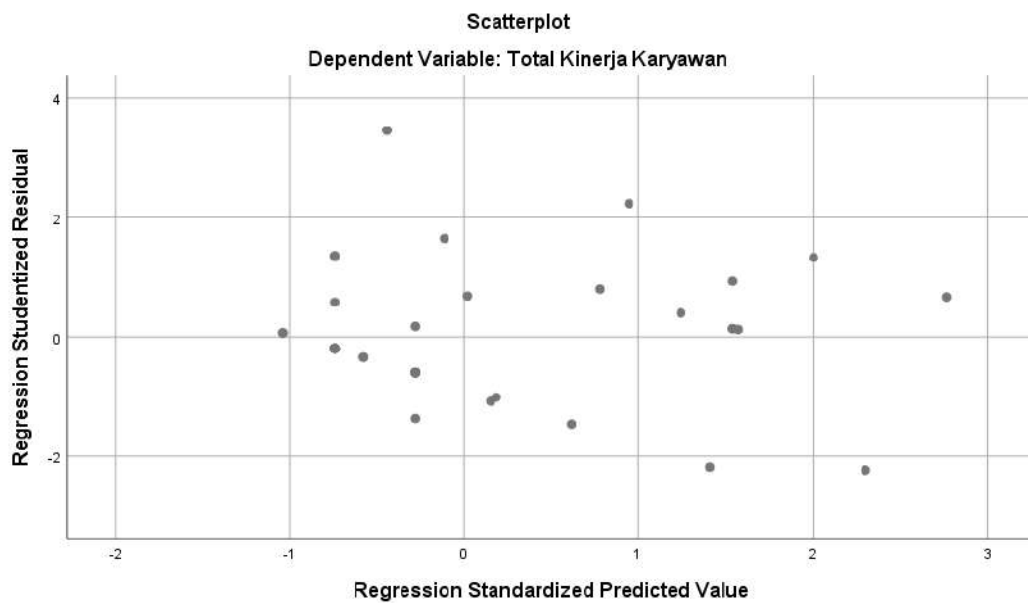
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 726961337.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,064	3,187		,961	,342		
	Total Kompensasi	,523	,166	,458	3,145	,003	,617	1,621
	Total K3	,337	,182	,270	1,852	,071	,617	1,621

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

c. Uji Heteroskedasitas



Lampiran 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,064	3,187		,961	,342
	Total Kompensasi	,523	,166	,458	3,145	,003
	Total K3	,337	,182	,270	1,852	,071
a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan						

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,436	,410	1,31378
a. Predictors: (Constant), Total K3 , Total Kompensasi				
b. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57,433	2	28,717	16,637	,000 ^b
	Residual	74,219	43	1,726		
	Total	131,652	45			
a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Total K3 , Total Kompensasi						

Coefficients			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	,961	,342
	Total Kompensasi	3,145	,003
	Total K3	1,852	,071
a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan			