

PENGARUH KOMPENSASI DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA GRAHA MAKMUR SIDIKALANG

Jam'an Amadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBBI Utara
e-mail : jaman.stieibbi@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang. Model analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah model analisis regresi linear berganda. Populasi dan sampel adalah karyawan bagian pengolahan kopi pada PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang dengan sampel yang berjumlah 72 orang karyawan. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana nilai t_{hitung} sebesar 6,280 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,994 dan variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana nilai t_{hitung} sebesar 4,840 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,994. Secara simultan kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang dimana hal ini terlihat dari nilai f_{hitung} sebesar 38,719 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,12

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

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and Occupational Safety and Health on Employee Performance At PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang. The analysis model used in this study is the multiple linear regression analysis model. Population and sample in this research is employees of coffee processing at PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang with a sample of 72 employees. Testing data is done by using statistical analysis that is classical assumption test, multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination.

The results showed that partially, it can be seen that partially, the compensation variable has an effect on employee performance where the value of t count is 6,280 bigger than ttable equal to 1,994 and occupational Safety and Health variable influence to employee performance where the tcount value equal to 4,840 bigger than ttable equal to 1,994. Simultaneously, the compensation and occupational safety and health the employee performance at PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang where it is seen from the value of Fcount equal to 38,719 bigger than F table equal to 3,12.

Keywords : Compensation, Occupational Safety and Health, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Menurut Hasibuan (2012:89), tujuan kinerja karyawan salah satunya adalah sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa. Kinerja karyawan digunakan untuk mengidentifikasi karyawan yang akan dipromosikan, bagi para karyawan dengan adanya penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Perusahaan perlu memperhatikan hal peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Widodo (2015:133) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang adalah perusahaan yang bergerak pada pengelolaan kopi dan pengelolaan ubi Taiwan. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang. Berdasarkan wawancara kepada pihak sumber daya manusia maka diketahui bahwa ada masalah kinerja yaitu tingginya absensi karyawan, seperti yang diketahui bahwa kehadiran merupakan salah satu indikator dari kinerja karyawan. Berikut data absensi karyawan PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang mulai bulan Desember sampai Februari.

Tabel 1.1
Data Absensi Karywan PT Wahana Graha Makmur Sidikalang
(Desember, Januari, Februari)

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Kasus		
		Absen	Izin	Sakit
Desember	72 orang	4	2	1
Januari	72 orang	6	3	2
Februari	72 orang	8	4	3
Jumlah ketidakhadiran		18	9	6

Sumber: PT Wahana Graha Makmur Sidikalang, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan dari bulan Desember 2018 sampai Februari 2019. Pada bulan Desember terdapat 7 karyawan yang tidak hadir dan pada bulan Februari meningkat sebanyak 15 karyawan. Ketika absensi karyawan tinggi maka ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Permasalahan kinerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Ditinjau dari tingkat upah pekerja di PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang, belum sesuai dengan ketentuan upah minimum Kabupaten Dairi tahun 2014 sampai 2018 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Perbandingan Upah Minimum Kabupaten Dairi dengan Upah yang Diterima Karyawan di PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang Selama Tahun 2014 Sampai dengan Tahun 2018

Tahun	Upah Minimum Kabupaten Dairi	Upah yang Diterima Karyawan
2014	Rp 1.515.000	Rp 1.475.000
2015	Rp 1.626.000	Rp 1.570.000
2016	Rp 1.812.990	Rp 1.645.000
2017	Rp 1.965.100	Rp 1.750.000
2018	Rp 2.136.260	Rp 1.987.000

Sumber : PT Wahana Graha Makmur Sidikalang, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa adanya perbedaan upah minimum Kabupaten Dairi dengan upah yang diterima karyawan di PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2018.

Selain itu, perusahaan belum mengikut sertakan seluruh pekerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyangkut BPJS Ketenagakerjaan yaitu Jaminan Kematian (JK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT) dan BPJS Kesehatan. Namun demikian, para karyawan sulit untuk meninggalkan pekerjaan mengingat lowongan kerja yang sangat minim di Kabupaten Dairi dan perlunya kebutuhan sehari-hari untuk kebutuhan keluarganya. Pihak pabrik juga tidak berdiam diri untuk masalah kompensasi dengan cara pabrik membayarkan gaji karyawannya setiap satu bulan, harian dan mingguan. Meskipun hal ini telah dilakukan kinerja karyawan perusahaan masih tergolong rendah, penyebabnya yaitu kebutuhan ekonomi terus meningkat sedangkan pendapatan masih tetap sehingga ada beberapa karyawan yang memilih keluar dan menjadi petani ataupun bekerja di luar perusahaan.

Selain faktor kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Jika keselamatan dan kesehatan kerja pada tempat kerja dirasa baik maka akan mendorong karyawan dalam meningkatkan semangat kerja, yang artinya karyawan tidak akan ragu dalam melaksanakan tugasnya dan akan bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan prosedur dan aturan perusahaan.

Dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja terdapat permasalahan yaitu yang pertama kurangnya mengikuti pelatihan yang diselenggarakan pemerintah setempat terutama yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Dairi yaitu salah satunya seminar pelatihan. Yang kedua kurangnya pengawasan penggunaan alat pelindung diri ketika berada di lapangan, yang seharusnya diawasi secara rutin tetapi nyatanya di lapangan pengawasan yang dilakukan perusahaan tidak mengawasi penggunaan alat pelindung diri secara rutin. Dan yang ketiga, tidak selalu dilaksanakan aturan atau prosedur keselamatan kerja bagi karyawan di dalam perusahaan, yang seharusnya perusahaan harus selalu melaksanakan aturan atau prosedur keselamatan kerja untuk memulai aktifitas dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang di paparkan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang.

2. TINJAUAN LITERATUR

Kompensasi

Menurut Sofyandi (2009), Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu proses dalam pengetahuan aktivitas atau kegiatan pengelolaan yang mencakup perencanaan (pengadaan), *development* (pengembangan) dan *maintenance* (pemeliharaan) orang-orang yang ada dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Dessler (2015:4), sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang

terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja.

Menurut Sedermayanti (2014:239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka. Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Simamora (2011:420) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada orang.

Menurut Hasibuan (2012:124), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan. Bila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
4. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan. Bila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
5. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
6. Produktifitas Kerja Karyawan. Jika produktifitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah, maka kompensasinya kecil.
7. Pemerintah dengan Undang-Undang Kepres. Pemerintah dengan Undang-Undang Kepres besarnya batas upah/balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
8. Biaya Hidup/*Cost of Life*. Biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.
9. Posisi Jabatan Karyawan. Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji/kompensasi yang relatif besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapat gaji/upah yang lebih besar pula.
10. Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya lebih kecil.
11. Kondisi Perekonomian Nasional. Bila kondisi perekonomian sedang maju (*Boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena mendekati *full employment*.

Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin kecil, karena terdapat pengangguran (*Disquited unemployment*).

12. Jenis dan Sifat Pekerjaan. Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit/sukar dan mempunyai resiko (financial, keselamatannya) besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan risikonya (financial, keselamatannya) kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Menurut Hasibuan (2012:118), secara umum kompensasi financial dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi Langsung, merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan misalnya, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif. Kompensasi tidak langsung, merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya. Misalnya, asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, pembayaran cuti atau sakit.

Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:161) Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Menurut Mangkunegara (2013:161) Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres, emosi atau gangguan fisik. Menurut Grahanintyas (2012:6) Kesehatan dan keselamatan kerja adalah usaha menciptakan kondisi aman bagi pekerja dengan memberikan perlindungan di lingkungan kerja supaya pekerja merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja, menurut Rachmawati (2008: 173) Faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, baik penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan maupun kecelakaan kerja disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya:

1. Faktor fisik, yang meliputi penerangan, suhu udara, kelembaban, cepat rambat udara, suara, vibrasi mekanis, radiasi, tekanan udara, dan lain-lain.
2. Faktor kimia, yaitu berupa gas, uap, debu, kabut, awan, cairan, dan benda-benda padat.
3. Faktor biologi, baik dari golongan hewan maupun dari tumbuh-tumbuhan.
4. Faktor fisiologis, seperti konstruksi mesin, sikap, dan cara kerja.
5. Faktor mental-psikologis, yaitu susunan kerja, hubungan di antara pekerja atau dengan pengusaha, pemeliharaan kerja, dan sebagainya.

Terdapat beberapa Indikator keselamatan dan kesehatan kerja, menurut Grahanintyas (2012:6), indikator keselamatan dan kesehatan adalah sebagai berikut: (1) mengikuti pelatihan; (2) penggunaan alat pelindung diri diawasi ketika berada di lapangan; (3) aturan atau prosedur keselamatan kerja selalu dilaksanakan; (4) fasilitas *check up*; (5) gizi nutrisi yang cukup.

Indikator keselamatan dan kesehatan kerja pada penelitian ini adalah mengikuti pelatihan, penggunaan alat pelindung diri diawasi ketika berada di lapangan, aturan atau prosedur keselamatan kerja selalu dilaksanakan, fasilitas *check up* dan gizi nutrisi yang cukup.

Kinerja Karyawan

Defenisi kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2013:9) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Dessler (2015:87), Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Widodo (2015:133), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, meliputi :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai atau karyawan, dimana hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Suprasarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen. Peningkatan kinerja karyawan tersebut maka yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Hasibuan (2012:98) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, gaji, bonus, inter seleksi, motivasi dan kemampuan hubungan industri, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Sehingga dengan tercapainya tujuan perusahaan tersebut akan memberikan *feedback* (umpan balik) yang positif bagi perusahaan itu sendiri.

Terdapat indikator untuk mengukur kinerja karyawan, menurut Dessler (2015:169), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, meliputi:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. indikator kinerja karyawan pada penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Qureshi (2015) menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin besar kompensasi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Jenis kompensasi ada dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak

langsung dimana kompensasi langsung memiliki pengaruh yang besar bagi kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan Imas Purnama Sari (2015) dan Timoti Hendro (2018).

H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Graha Makmur Sidikalang.

Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Julius Simbolon (2017), Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Zen et al (2017) dan Nawwas (2015).

H₂ : Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Graha Makmur Sidikalang.

Hubungan Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Qureshi (2015) menyatakan kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diterima besar dan keselamatan dan kesehatan kerja dirasakan baik, maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin besar.

H₃ : Kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Graha Makmur Sidikalang.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:8) metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

Menurut Sugiyono (2012:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang yang berjumlah 72 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2012:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel, teknik penentuan sampel yang digunakan peneliti adalah metode sampel jenuh. Menurut Arikunto (2012:104) sampel jenuh yaitu jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Sehingga peneliti mengambil sampel terhadap pegawai/karyawan yang bekerja pada PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang yang berjumlah 72 orang.

Tabel
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Kompensasi	Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat atau tinggi. (Yani, 2012:139)	1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja 2. Organisasi Buruh 3. Kemampuan untuk membayar 4. Produktivitas 5. Biaya Hidup 6. Pemerintah (Yani, 2012:143)	Likert
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Keselamatan dan kesehatan kerja adalah usaha menciptakan kondisi aman bagi pekerja dengan memberikan perlindungan di lingkungan kerja supaya pekerja merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya (Grahamintyas, 2012:6)	1. Mengikuti pelatihan 2. Penggunaan alat pelindung diri diawasi ketika berada di lapangan 3. Aturan atau prosedur keselamatan kerja selalu dilaksanakan 4. Gizi dan nutrisi yang cukup 5. Fasilitas check up (Grahamintyas, 2012:6)	Likert
Kinerja Karyawan	Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan karyawan (Desler, 2015:87)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Dessler, 2015:169)	Likert

Penelitian ini menggunakan teknik analisis, meliputi; uji validitas, reliabilitas. Pengujian asumsi klasik, meliputi; uji normalitas, multikolinearitas, uji heterokedastisitas (Ghozali. 2013). Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi linier berganda, dengan formulasi sebagai berikut :

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

Keterangan, Y; kinerja karyawan, a; konstanta, b_1 ; koefisien regresi kompensasi, X_1 ; kompensasi, b_2 ; koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja, X_2 ; keselamatan dan kesehatan kerja, dan e; *error of term*.

Setelah melakukan metode regresi linier berganda yang bertujuan untuk dapat menguji hipotesis yaitu uji statistik t (uji signifikan parsial), uji statistik F (uji signifikan simultan). dan pengujian determinasi dan korelasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.448	.468		-.957	.342		
	Kompensasi (X1)	.673	.107	.529	6.280	.000	.963	1.038
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	.442	.091	.408	4.840	.000	.963	1.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.133	2	9.067	38.719	.000 ^a
	Residual	16.158	69	.234		
	Total	34.291	71			

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.515	.483911

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t tabel pada penelitian ini ($\alpha=0,05$; $Df=n-k=72-3=69$) adalah sebesar 1.994. Variabel kompensasi nilai t_{hitung} sebesar 6,280 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,994 dan sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti variabel kompensasi berpengaruh positif, sehingga H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi menunjukkan secara parsial berpengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,840 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,994 dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif, sehingga H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang.

Berdasarkan analisis tabel diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 38,719 lebih besar dari F_{tabel} ($\alpha = 0,05$; $df1 = k-1=3-1=2$; $df2 = n-k = 72 - 3 = 69$) sebesar 3,12 dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_3 diterima yang berarti bahwa variabel kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang.

Adjusted R Square (nilai koefisien determinasi yang telah dikoreksi) sebesar 0,515 menyatakan variabel kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja

karyawan sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar -0,448 artinya jika nilai kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan yang dilihat dari Y sebesar -0,448. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,673, menunjukkan hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Artinya bahwa jika kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan yang dilihat dari nilai Y akan meningkat sebesar 0,673 satuan kompensasi dianggap konstan. Demikian sebaliknya jika kompensasi mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan yang dilihat dari nilai Y juga akan menurun sebesar 0,673. Nilai koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) sebesar 0,442 menunjukkan hubungan yang positif antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya bahwa jika keselamatan dan kesehatan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan yang dilihat dari nilai Y akan meningkat sebesar 0,442 satuan keselamatan dan kesehatan kerja dianggap konstan. Demikian sebaliknya jika kompensasi mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan yang dilihat dari nilai Y juga akan menurun sebesar 0,442.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Hal ini dikarenakan variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,673 dibandingkan dengan variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,442.

Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,280 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,994 dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang. Penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu Imas Purnama Sari (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,840 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,994 dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang. Penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu atas penelitian Zen et al (2017) yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 38,719 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,12 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya secara simultan variabel kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang.

Besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,515 menyatakan bahwa variabel kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang yaitu sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini memberikan bukti bahwa kompensasi dan Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Graha Makmur Sidikalang secara parsial dan simultan.

Saran

Untuk peneliti selanjutnya bahwa tema penelitian ini layak dikembangkan dengan menambahkan variabel dan modifikasi teknik analisis data, karena nilai Adjusted R Square sebesar 0,515 atau 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suhasimi.2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed. Rev. Cetakan Keempat belas. Jakarta:PT. Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Dewinta Grahanintyas, Sritomo Wignjosoebroto, dan Effi Latiffianti 2012. *Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Surabaya : Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS)
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*.Semarang: Badata Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendro, Timoti. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Gemilang*. J. Manajemen Bisnis. 18:22-24
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Nawwas, Osama Mohammad Abu. 2015. *Could Occupational Safety and Health Sytems Improve Employees' Performance in Arab Nations*. J. of Social Science and Humanitis Invention.15:28-29
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ketigabelas.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Quereshi, Mohammed Qwais. 2015. *An Empirical Analysis of The Impact of Compensation on Job Performance and Work Family Conflict In The Kingdom of Saudi Arabia-“ Acorrelation Model”*. J .of Business and Social Science.15:23-29
- Sari, Imas Purnama.2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama*.J. Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi (JIMAFE).15:23-24
- Sedermayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Refika Aditama
- Simamora. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Simbolon, Julius. 2017. *Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Tergadap Kinerja Kayawan PT Dwi Lestari Nusantara*. J. Manajemen Bisnis. 17:25-26
- Sofyandi, Herman. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu
- Sugiyono.2012. *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Keduabelas.Bandung : Alfabeta
- Widodo, Suparno Eko.2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Zen, M.Kosasih, et al. 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Asset 2 Prabumulih*.J. Ilmiah Bisnis dan Terapan. 17:103-104

Lampiran :

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Ket
1	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki karyawan banyak	0,552	0,30	Valid
2	Adanya organisasi yang memperjuangkan kompensasi karyawan di perusahaan tempat saya bekerja	0,785	0,30	Valid
3	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki kemampuan pembayaran kompensasi yang baik	0,706	0,30	Valid
4	Pemberian kompensasi di perusahaan tempat saya bekerja diukur dengan produktivitas karyawan	0,700	0,30	Valid
5	Pemberian kompensasi di perusahaan tempat saya bekerja telah sesuai dengan biaya hidup di daerah saya	0,822	0,30	Valid
6	Pemberian kompensasi di perusahaan tempat saya bekerja telah sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan	0,758	0,30	Valid

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Ket
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam mengikuti pelatihan kepada karyawan telah dilaksanakan.	0,861	0,30	Valid
2	Saya merasa, penggunaan alat pelindung diri diawasi ketika berada di lapangan	0,828	0,30	Valid
3	Gizi dan nutrisi yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini sudah cukup diberikan	0,892	0,30	Valid
4	Fasilitas check up di tempat saya bekerja sudah disediakan perusahaan	0,806	0,30	Valid
5	Aturan atau prosedur keselamatan kerja selalu dilaksanakan di perusahaan tempat saya bekerja	0,826	0,30	Valid

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Ket
1	Karyawan mampu memberikan kinerja yang baik sesuai dengan kualitas kerja	0,845	0,30	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan kuantitas kerja dari perusahaan dengan baik	0,766	0,30	Valid
3	Karyawan sanggup menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya	0,888	0,30	Valid
4	Karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien	0,856	0,30	Valid
5	Karyawan memiliki kemandirian yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan	0,831	0,30	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Ket
Kompensasi	0,895	6	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,942	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,939	5	Reliabel

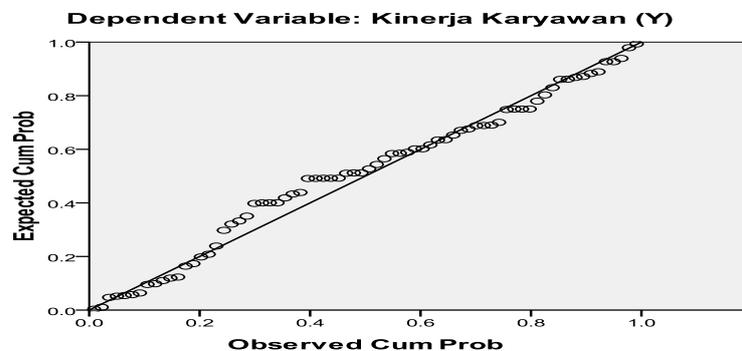
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi (X1)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
N		72	72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,6065	3,7583	3,6389
	Std. Deviation	,54622	,64125	,69496
Most Extreme Differences	Absolute	,114	,111	,119
	Positive	,069	,099	,093
	Negative	-,114	-,111	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		,968	,940	1,013
Asymp. Sig. (2-tailed)		,306	,339	,256
Kriteria (Sig F>5%) bersifat Normal		>0,05	>0,05	>0,05
Keterangan		Normal	Normal	Normal

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

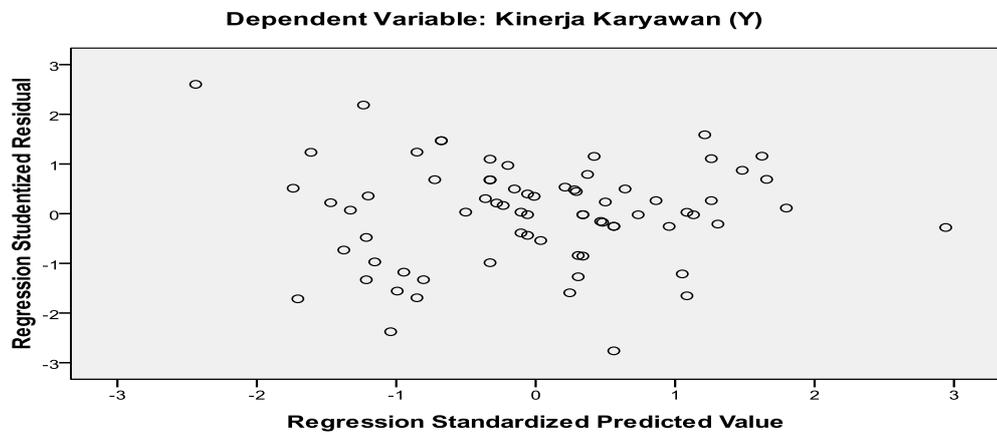


Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	.963	1.038
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	.963	1.038

a. Dependent Variabel :Kinerja Karyawan

Scatterplot



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,021	,317		3,226	,002
Kompensasi(X1)	-,138	,072	-,224	-1,909	,060
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	-,079	,062	-,151	-1,285	,203

a. Dependent Variable: ABS_RESIDUAL

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.515	.483911

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)