

# PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PADASA ENAM UTAMA KEBUN KALIANTA DUA RIAU

Syafrizal

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara  
Jl. Karya Bhakti No. 34 Medan Johor

## ABSTRAK

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan yaitu dengan adanya rasa nyaman terhadap karyawan saat bekerja dengan adanya sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik serta dengan kesesuaian kompensasi yang diperoleh karyawan. Selanjutnya apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya agar menjadi lebih baik lagi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kalianta Dua Riau dengan sampel sebanyak 75 orang karyawan. Adapun hipotesis sebelum dilakukan penelitian yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu melalui wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi.

Berdasarkan hasil analisis secara parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 20.5%, artinya setiap 1% kenaikan keselamatan dan kesehatan kerja menghasilkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 20.5%. Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 59.3%, artinya setiap kenaikan 1% kompensasi menghasilkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 59.3%. Dari hasil analisis secara simultan (uji F) dimana F hitung sebesar 78.988 dengan tingkat signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan bahwa secara bersama – sama variable keselamatan

dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis dari penelitian ini terbukti.

**Kata Kunci** : Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, Kinerja

## PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah salah satu perwujudan dalam pemeliharaan karyawan yang baik, namun tidak semua perusahaan menerapkan itu bahkan terkadang terlupakan oleh perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai upaya untuk memajukan dan mengembangkan proses industrialisasi terutama mewujudkan kesejahteraan para karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini juga harus ditanamkan pada diri masing – masing karyawan, dengan cara memberikan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari betapa pentingnya keselamatan bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Apabila banyak terjadi kecelakaan, maka karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun dan biaya pengobatan semakin meningkat, hal ini akan merugikan karyawan maupun perusahaan.

Dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik dalam suatu perusahaan, 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. Kompensasi sangat

penting bagi karyawan sebagai individual karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya agar menjadi lebih baik lagi. Sehingga perusahaan pun akan memperoleh keuntungan dari meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan yaitu dengan adanya rasa nyaman terhadap karyawan saat bekerja dengan adanya sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik serta dengan kesesuaian kompensasi yang diperoleh karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kaliaanta Dua Riau masih belum mendukung kelancaran kegiatan perusahaan, karena masih belum lengkapnya alat – alat pendukung dalam pelaksanaan bekerja, padahal dengan adanya alat - alat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang memadai dapat menunjang kelancaran proses kerja karyawan dan otomatis jika keselamatan kerja terjamin maka para keryawan pun akan bekerja dengan nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi yang sesuai juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Karena kompensasi adalah masalah mendasar dalam kelancaran kegiatan di dalam suatu perusahaan. Jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang ditetapkan, maka lambat laun kinerja karyawan pun akan menurun sehingga proses produksi pun akan berkurang.

Apabila karyawan memiliki tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi yang memadai, maka karyawan akan menjalankan tugasnya dengan baik, tenang, berhati – hati dan juga akan lebih semangat. Hal ini akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan dan otomatis akan menguntungkan bagi perusahaan.

### Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kaliaanta Dua Riau.
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kaliaanta Dua Riau.
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kaliaanta Dua Riau

### Rumusan Masalah

Pembahasan masalah dalam penelitian ini penulis batasi dengan merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kaliaanta Dua Riau.
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kaliaanta Dua Riau.
3. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kaliaanta Dua Riau.

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kaliaanta Dua Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kaliaanta Dua Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kaliaanta Dua Riau.

### Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan agar peneliti dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri, perusahaan yang di teliti maupun bagi orang lain.

Manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Diharapkan dapat memberikan saran – saran yang nantinya akan dapat membantu PT. Padasa Enam Utama Kebun Kalianta Dua Riau untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi.
3. Memberikan tambahan informasi serta acuan atas bahan referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian dengan masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

### METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian telah dilakukan. Dalam hal ini yang lokasi penelitian adalah PT. Padasa Enam Utama Kebun Kalianta Dua Riau. Terletak di Desa Aliantan, Kecamatan Kabun, Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau, dan yang menjadi objek penelitian adalah Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) sebagai variable  $X_1$ , Kompensasi sebagai variable  $X_2$ , dan kinerja pegawai sebagai variable  $Y$ . Waktu penelitian ini direncanakan dari bulan Januari sampai dengan April 2014. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif setelah memenuhi asumsi klasik menyangkut normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan analisis regresi berganda. Penarikan kesimpulan atas hipotesis dilakukan dengan cara uji t dan uji f pada level signifikan 5%. Keseluruhan tabulasi dan pengolahan data menggunakan SPSS versi 14

### HASIL PENELITIAN

#### Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa variabel faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan dimana nilai pengaruh parsial / individu variabel tersebut sebesar 0,205 dan nilai t-hitung sebesar 2.533 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,013 < 0,05 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) yaitu 2.533 > 2,00 dimana nilai 2,00 tersebut diperoleh dari tabel distribusi t dengan tingkat sig-

nifikansi uji dua arah pada taraf kepercayaan ( $\alpha$  95% dan df: n-1) maka hipotesis yang diajukan : keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima (terima H1 dan menolak H0).

Sedangkan variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dimana nilai pengaruh parsial / individu variabel tersebut sebesar 0,593 dan nilai t-hitung sebesar 7.154 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) yaitu 7.154 > 2,00 dimana nilai 2,00 tersebut diperoleh dari tabel distribusi t dengan tingkat signifikansi uji dua arah pada taraf kepercayaan ( $\alpha$  95% dan df: n-1) maka hipotesis yang diajukan : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima (terima H1 dan menolak H0).

#### Uji F

Dari uji Anova didapat F hitung sebesar 78.988 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 < 0.05 artinya signifikan bahwa secara bersama – sama variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis dari penelitian ini terbukti.

Hasil analisis regresi linear bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dimana nilai pengaruh (R Square) diperoleh sebesar 0,687 atau 68.7% dengan tingkat signifikansi pada tabel Anova sebesar 0,000 < 0,05 pada taraf kepercayaan ( $\alpha$  95% dan df: n-1) maka hipotesis yang diajukan : keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima (terima H1 dan menolak H0).

### PEMBAHASAN

Hasil Uji Determinan diketahui kontribusi variabel keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), berdasarkan perhitungan pada Tabel 5.45 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.678 atau 67.8%, ini artinya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ), memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja

karyawan (Y) sebesar 67.8% dan sisanya 32.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam variabel penelitian ini, seperti promosi, pelatihan dan pengembangan dan lain-lain

### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kalianta Dua Riau.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kalianta Dua Riau.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kalianta Dua Riau.
4. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 67.8% dan sisanya 32.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam variabel penelitian ini, seperti promosi, pelatihan dan pengembangan dan lain-lain.

### SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan pengamatan yang penulis peroleh dari penelitian selama mengadakan riset di lapangan, maka penulis mencoba memberikan saran kepada perusahaan yang dapat diterapkan dan dapat bermanfaat bagi perkembangan perusahaan yaitu:

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan memberikan penyuluhan kepada karyawan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Diharapkan agar perusahaan meningkatkan kompensasi untuk lebih mensejahterakan karyawan.
3. Diharapkan pimpinan lebih memperhatikan kinerja karyawan dengan melakukan penilaian kinerja secara rutin, guna mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Iramiza Cipta, Jakarta.
- Dessler, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. PT. Indeks, Jakarta.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Menggunakan Program SPSS*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi, Bgaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, P. A. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, S. H. 2000. *Pokok-pokok Hukum Katernagakerjaan Indonesia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mauled, M. 2001. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nasution, A. I. P. 2009. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Healthcare Glovindo Medan, Skipsi S1, FE UISU*, Tidak dipublikasikan.
- Nasution, N. I. 2010. *Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan di PT. Bina Reka Sawit Medan, Skripsi S1, FE UISU*, Tidak dipublikasikan.
- Rachmawati, I. K. 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.

Retnowati, N., dan W. Muslichah, Erma. 2012. Manajemen Kompensasi. Karya putra Darwati, Bandung.

Rivai, V. dan E. J. Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Robbins, S.P. 2003. Perilaku Organisasi. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta, Bandung.

Suma'mur. 2001. Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. Gunung Agung, Jakarta.

Sunyoto, D. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.

Wibowo, 2012. Manajemen Kinerja. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

\_\_\_\_\_, 2007. Manajemen Kinerja. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.

[http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED-NonDegree-22832-BAB%20II\\_fero.pdf](http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED-NonDegree-22832-BAB%20II_fero.pdf) Diakses pada tanggal 5 Desember 2013.

<http://repository.IPB.ac.id/bitstream/handle/123456789/17179/HO7tle.pdf>. Diakses pada tanggal 5 Desember 2013.

<http://arisiabudiblog.wordpress.com/2013/06/20/kesehatan-dan-keselamatan-kerja-defenisi-indikator-penyebab-dan-tujuan-penerapan-keselamatan-dan-kesehatan-kerja/>. Diakses pada tanggal 5 Desember 2013.