

PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN KERJA, DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PARALON

Anggilia Dwi Rizkillah¹, Suaibatul Aslamiah², Hernum Daya Wati³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Jawa Timur, Indonesia

anggiliadwi02@gmail.com¹; suaibatul.aslamiah@umg.ac.id²; hernum.dayawati@umg.ac.id³

Abstract

Background : The current economic uncertainty also impacts business stability. Amid these pressures, the rise in workplace accidents and decline in employee performance highlight the importance of improving compensation, workplace safety, and health programs to maintain employee well-being and productivity.

Objective : This study is to ascertain how paralon company employees' performance is affected by compensation, workplace safety, and occupational health.

Design / Methodology / Approach : Multiple linear regression analysis is the research technique employed. To guarantee the accuracy and dependability of the data and model, testing methods such as validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and hypothesis tests were used.

Findings : The study results indicate that compensation, workplace safety, and occupational health variables have a significant effect on employee performance. Validity and reliability tests confirmed that the research instruments are valid and reliable. The normality test showed that the data distribution is normal, while multicollinearity and heteroscedasticity tests indicate no major issues in the regression model. The coefficient of determination shows that the three independent variables can explain 91.9% of the variation in employee performance.

Research Implication : The results of this study indicate that the three variables have a significant impact on employee performance. Therefore, companies should prioritize these three aspects to improve employee performance.

Limitation : This study only examines three independent variables (compensation, occupational safety, and occupational health), therefore the results may not fully explain the factors that influence employee performance

Keywords: Compensation, Workplace Safety, Occupational Health, Employee Performance

Abstrak

Latar Belakang : Ketidakpastian ekonomi saat ini turut berdampak pada kestabilan bisnis. Di tengah tekanan ini, peningkatan kasus kecelakaan kerja dan penurunan kinerja karyawan menyoroti pentingnya perbaikan kompensasi, keselamatan, dan kesehatan kerja agar kesejahteraan dan produktivitas karyawan tetap terjaga.

Tujuan : Adapun maksud dari penelitian ini ialah untuk meneliti bagaimana kinerja karyawan perusahaan paralon dipengaruhi oleh kompensasi, keselamatan kerja, serta kesehatan kerja.

Desain / Metodologi / Pendekatan : Analisis regresi linier berganda merupakan teknik penelitian yang diterapkan. Guna menjamin keakuratan dan ketergantungan data serta model, metode pengujian seperti validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan uji hipotesis dipergunakan.

Temuan : Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji validitas dan reliabilitas membuktikan bahwa instrumen penelitian ini valid dan reliabel. Uji normalitas menunjukkan distribusi data normal, sementara uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas mengindikasikan tidak adanya masalah serius dalam model regresi. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 91,9% variasi dalam kinerja karyawan.

Implikasi Penelitian : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan ketiga aspek tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Batasan Penelitian : Penelitian ini hanya mempelajari tiga variabel independen (kompensasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja), sehingga hasilnya mungkin tidak dapat menjelaskan secara lengkap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, keselamatan kerja, kesehatan kerja, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Pada tahun 2023, perusahaan menghadapi tantangan besar akibat perlambatan pertumbuhan ekonomi global yang turun menjadi 1,7%. Inflasi tinggi, kenaikan suku bunga, dan dampak ekonomi dari invasi Rusia ke Ukraina menjadi faktor utama. Sebuah survei PwC menemukan bahwa 40% CEO mengkhawatirkan inflasi, oleh karenanya pelaku bisnis berusaha mengendalikan pengeluaran serta mengubah taktik penetapan harga mereka (Ahdiat, 2023). Untuk tahun 2024, proyeksi ekonomi global dan Indonesia menunjukkan ketidakpastian tinggi di semester pertama dan potensi pemulihan di semester kedua. Vasu Menon dari OCBC memperkirakan kebijakan moneter ketat dari Federal Reserve AS dapat memengaruhi negara berkembang, termasuk Indonesia. Perry Warjiyo, Gubernur Bank Indonesia, memproyeksikan kenaikan suku bunga hingga pertengahan 2024, yang dapat menyebabkan penarikan modal dan depresiasi rupiah (Theodora, 2024).

Manajemen kompensasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Menurut Kasmir (2016:225), kompensasi yang layak berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Meskipun beberapa bentuk kompensasi di perusahaan paralon sudah sesuai, ada aspek seperti bonus tahunan dan uang lembur yang perlu diperbaiki agar karyawan lebih sejahtera. Selain itu, keselamatan kerja yang baik dapat mendorong kinerja yang lebih tinggi (Hasibuan, 2016:77). Data kecelakaan kerja menunjukkan peningkatan dari 8 kasus pada 2021 menjadi 19 pada 2023. Menurut Suma'mur (2015:74), program kesehatan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kinerja. perusahaan paralon sudah menerapkan beberapa fasilitas kesehatan, namun ventilasi ruangan dan penghijauan perlu ditingkatkan untuk mendukung kesejahteraan karyawan.

Terkait penurunan kinerja karyawan, skor rata-rata karyawan tetap turun dari 93,2% pada 2021 menjadi 70,6% pada 2023, sedangkan karyawan kontrak mengalami penurunan dari 85% menjadi 75,2% pada periode yang sama. Menurut Aslamiah, dkk (2021), inisiatif pengembangan serta peningkatan kinerja karyawan merupakan kebutuhan organisasi yang berkelanjutan, sementara Savitri dan Aslamiah (2024) menekankan pentingnya memperhatikan sejumlah faktor yang dapat menurunkan kinerja SDM. Penilaian rutin dan perbaikan manajemen SDM akan membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan ekonomi yang dinamis.

Tabel 1
Research GAP

Hubungan Antar Variabel	Penelitian Terdahulu		Research Gap
Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja	Rialmi Z. & Sasmita, S (2021)	Poluakan, A.K., dkk (2019)	Inkonsistensi
Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja	Ilham, dkk (2022)	Pertiwi, dkk (2022)	Inkonsistensi
Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja	Nan Wangi, dkk (2020)	Pertiwi, dkk (2022)	Inkonsistensi

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Adapun fokus utama dari studi ini yakni mengidentifikasi pengaruh antara kompensasi, keselamatan, kesehatan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1 Kerangka Penelitian

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Karyawan akan mendapat manfaat dari menerima kompensasi yang adil karena sangat penting untuk mengetahui bahwa banyak pekerja dalam organisasi yang menempatkan nilai tinggi pada gaji. Karyawan dapat menerima kompensasi finansial atau tunjangan dari perusahaan. Kompensasi, sebagaimana didefinisikan oleh Hasibuan (2016:118), semua tunjangan uang atau non-moneter yang diterima oleh pekerja sebagai hasil dari pekerjaan mereka untuk bisnis, baik tunjangan tersebut bersifat langsung maupun tidak langsung.

Sementara itu, kompensasi merupakan imbalan atau ganjaran kepada karyawan yang telah membantu tercapainya tujuan melalui suatu kegiatan yang dikenal dengan istilah bekerja, menurut Nawawi (2017; 316). Menurut Zunaidah, Dkk (2020:9) Indikator kompensasi sebagai berikut :

1. Gaji, Istilah “gaji” mengacu pada kompensasi moneter yang diterima karyawan dari pemberi kerja atas jasa yang diberikan. Tunjangan untuk karyawan beserta keluarganya, serta pembayaran gaji, diatur oleh berbagai UU serta peraturan, dan juga perjanjian antara pemberi kerja serta karyawan.
2. Insentif, sebagai imbalan yang secara langsung diberikan kepada anggota staf ketika kinerja mereka melampaui tolok ukur yang telah ditetapkan. Mengingat bahwa uang dapat menjadi motivator yang kuat, pekerja yang produktif biasanya lebih menyukai upah yang sepadan dengan hasil kerja mereka. Dengan demikian, kapasitas untuk menetapkan standar yang sesuai sangatlah penting.

3. Istilah “tunjangan” mengacu pada berbagai macam fasilitas tambahan yang ditawarkan kepada pekerja atau karyawan, termasuk makan siang gratis, pinjaman berbunga rendah atau tanpa bunga, perawatan kesehatan, bantuan liburan, rencana pembelian saham, dan penggunaan kendaraan perusahaan.
4. Fasilitas, mencakup segala sesuatu yang dapat diakses serta dimanfaatkan oleh pekerja dalam menjalankan pekerjaannya atau yang berkontribusi pada efisiensi operasional bisnis. Pengusaha harus memastikan bahwa anggota staf mereka memiliki ruang yang nyaman, termasuk tempat ibadah. Apabila perusahaan dapat menyediakan fasilitas-fasilitas ini, hal ini dapat meningkatkan produktivitas pekerja dan meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja.

Keselamatan Kerja

Berbagai aspek yang berkaitan dengan keselamatan di rumah maupun di tempat kerja, serta cedera akibat stres yang berkelanjutan, termasuk dalam definisi keselamatan kerja. Seperti yang dinyatakan oleh Gunawan dan Waluyo (2015:23), sasaran dari keselamatan kerja sebagai upaya untuk melindungi bisnis, karyawan, masyarakat, serta lingkungan hidup dari potensi bahaya.

Suma'mur (2015:07) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang memengaruhi keselamatan kerja, dan perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor ini ketika merekrut anggota staf baru. Sejumlah faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Peralatan untuk perlindungan kerja
2. Lingkungan kerja yang aman
3. Pemanfaatan alat bantu kerja
4. Instruksi kerja yang akurat dan tidak ambigu

Kesehatan Kerja

kesehatan kerja adalah usaha untuk mencegah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan yang terjadi selama operasi normal, menurut definisi Gunawan dan Waluyo (2015: 13). Mencegah gangguan kesehatan di tempat kerja dengan melindungi pekerja dari bahaya yang berpotensi membahayakan terkait pekerjaan, serta menempatkan maupun mempertahankan karyawan pada lingkungan yang sesuai dengan kapasitas fisik maupun mentalnya, maka ada upaya untuk mencocokkan pekerjaan dengan individu dan individu dengan pekerjaannya. Produktivitas yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi sering kali disebabkan oleh kesehatan karyawan yang buruk.

Menurut Sama'mur (2015:08), ada empat indikator yang berdampak pada kesehatan kerja, dan perusahaan harus memprioritaskan semua faktor ini ketika merekrut staf baru. Adapun sejumlah indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Inventarisasi peralatan K3
2. Lingkungan kerja yang bersih dan sehat
3. Penghijauan
4. Pembersihan area kerja

Kinerja

Sinambela (2017: 481) berpendapat kinerja merupakan usaha dari anggota organisasi yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sesuai dengan semua persyaratan hukum yang relevan, sesuai peraturan, serta berbagai prinsip etika dan moral. Apabila kita mempertimbangkan sudut pandang ini, kita dapat mendefinisikan kinerja sebagai hasil akhir dari upaya individu, yang dimanifestasikan dalam tindakan serta keputusannya dalam bekerja, untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara mematuhi semua hukum, peraturan, serta standar moral dan etika yang berlaku.

Menurut Robbins dalam Silaen, N. R., Dkk (2021:6), ada enam indikator untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja, diukur berdasarkan sejauh mana kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan keahlian karyawan, serta pandangan karyawan terhadap mutu hasil pekerjaan mereka.
2. Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan yang dilaporkan dalam satuan dan periode waktu tertentu adalah total hasil yang dihasilkan, yang dinyatakan dalam jumlahnya.
3. Ketepatan waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu dan mengoptimalkan penggunaan waktu untuk kegiatan lain.
4. Efektifitas, meningkatkan hasil dari setiap unit dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, keuangan, dan bahan baku yang ada.
5. Komitmen, komitmen adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi atau perusahaan.

Hipotesis

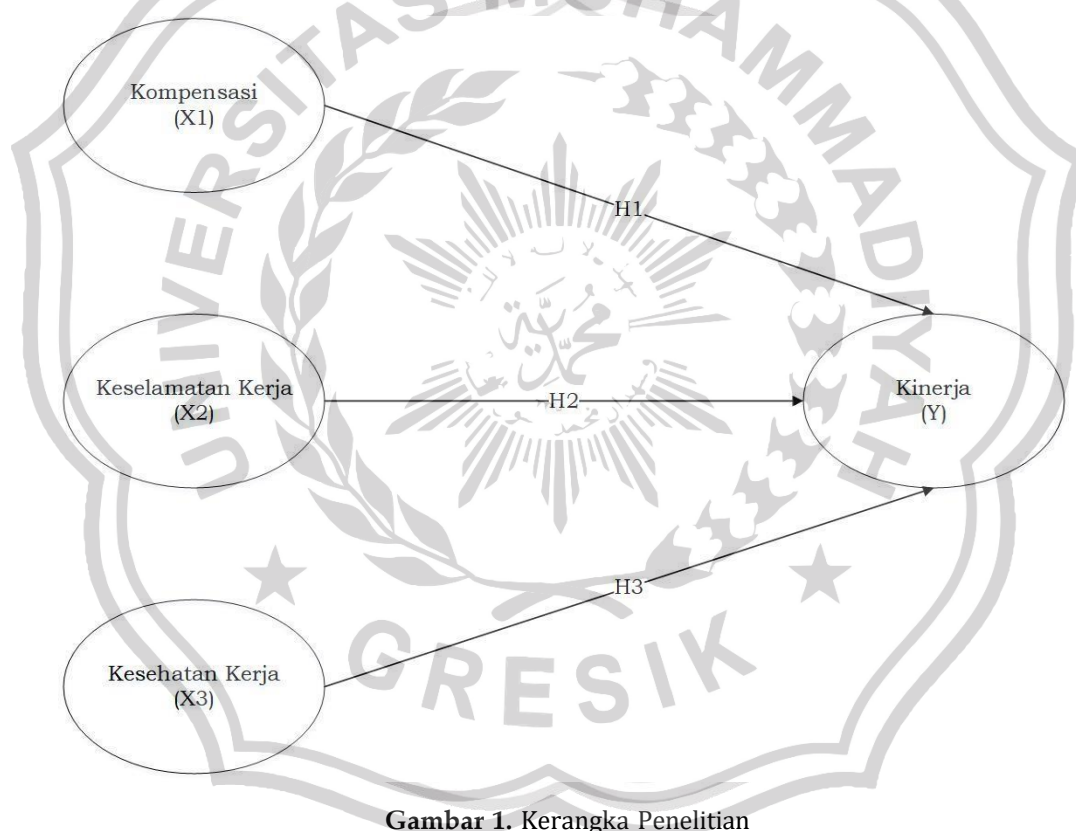
Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Berdasarkan dasar teori dan penelitian sebelumnya, peneliti kemudian akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan paralon.

H₂ : Diduga Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan paralon.

H₃ : Diduga Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan paralon.

Kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini dibangun berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang dikenal sebagai metode tradisional karena sudah lama digunakan dan berbasis pada filsafat positivisme. Metode ini menggunakan data berbentuk angka dan analisis statistik untuk menguji hipotesis. Menurut Sugiyono (2022:16), metode kuantitatif digunakan

untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian.

Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data

Data penelitian berupa data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, mencakup variabel kompensasi, keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah 166 karyawan tetap dan kontrak di perusahaan paralon. Sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi tersebut melalui teknik sampling total (Sugiyono, 2022:81). Pengukuran data dilakukan menggunakan skala Likert, yang mengklasifikasikan respon dari sangat setuju (SS) hingga sangat tidak setuju (STS), dengan nilai 1 hingga 5 (Sugiyono, 2022:146).

Metode dan Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji validitas, yang digunakan untuk memastikan bahwa kuesioner mengukur dengan tepat apa yang dimaksud (Ghozali, 2021:66), uji reliabilitas mengukur konsistensi jawaban responden melalui nilai Cronbach Alpha (Ghozali, 2021:61). Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2021:196). uji multikolinearitas dengan tolok ukur toleransi > 0,10 atau VIF < 10 (Ghozali, 2021:157) dan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser untuk melihat adanya varian residual yang tidak merata (Ghozali, 2021:178).

Metode analisis yang dipergunakan ialah regresi berganda untuk mengkaji pengaruh variabel independen (kompensasi, keselamatan kerja, kesehatan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Persamaan regresi membantu mengukur hubungan antar variabel. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2021:147). Selain itu, dilakukan uji parsial (uji T) untuk melihat dampak signifikan tiap variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021:148).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas item dalam uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05, signifikan antara item dengan skor atau nilai secara keseluruhan, yang diperlihatkan oleh r hitung > r tabel maka dianggap valid. Sedangkan apabila r hitung lebih rendah dari r tabel, berarti item pertanyaan tersebut dianggap tidak valid karena tidak berkorelasi secara signifikan atas skor keseluruhan, didefinisikan oleh Ghozali (2021:66). Temuan uji validitas untuk tiap-tiap variabel penelitian dipaparkan pada tabel 1. Semua indikator variabel

dianggap valid, mengacu pada tabel, karena nilai r hitung lebih tinggi dari nilai r tabel serta nilai probabilitas (sig) lebih rendah dari 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2021:61), reliabilitas suatu konstruk atau variabel dapat diukur dengan melihat nilai Cronbach Alpha, nilai Cronbach Alpha lebih tinggi dari 0,70 dianggap reliabel, menunjukkan bahwa alat tersebut dapat mengukur konstruk yang sama dengan akurat. Uji reliabilitas lengkap dapat dipaparkan pada tabel 2. Setiap variabel dalam tabel di atas mempunyai nilai Alpha yang lebih tinggi dari 0,70, yang menjelaskan keandalan alat ukur yang dipergunakan dalam studi ini.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menjelaskan data terdistribusi normal apabila lebih tinggi dari 0,05 atau 5%, menurut Ghazali (2021:196). Setiap data dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 dianggap tidak normal. Mengacu pada data pada tabel 3, data mengikuti distribusi normal karena tingkat signifikansi 0,200 lebih tinggi dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tidak ada bukti multikolinearitas pada data apabila nilai tolerance lebih dari 0,1 atau VIF kurang dari 10 (Ghazali, 2021:157). Tabel 4 menyajikan hasil uji multikolinieritas, dan berdasarkan data tersebut tidak ada bukti adanya multikolinearitas pada variabel bebas yang termasuk dalam studi ini, seperti yang diperlihatkan pada tabel di atas. Nilai tolerance lebih tinggi dari 0,1, serta semua nilai VIF variabel kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2021:178), heteroskedastisitas tidak terjadi jika signifikansi uji lebih dari 0,05 atau 5%, heteroskedastisitas muncul ketika signifikansi pengujian lebih rendah dari 0,05. Temuan-temuan dari uji heteroskedastisitas disajikan tabel 5. Berdasarkan tabel 5, heteroskedastisitas tidak terjadi, mengacu pada hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas. Semua variabel terikat bernilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05.

Uji Regresi Linier Berganda

Sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat diukur dengan regresi ini (Ghazali, 2021:145), dan persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

Menguji nilai Unstandardized Coefficients Beta pada tabel 6, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari penelitian ini dapat ditemukan pada tabel di atas:

$$Y = 1,066 + 0,190X_1 + 0,684X_2 + 0,331X_3 + e$$

Nilai koefisien dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta (a) = 1,066

Artinya menandakan kinerja karyawan perusahaan paralon (Y) 1,066 apabila kompensasi (X1), keselamatan kerja (X2), serta kesehatan kerja (X3) bernilai konstan.

2. Koefisien regresi kompensasi (X1) = 0,190

Mempunyai arah positif artinya menandakan (Y) naik sebagai respon dari kompensasi yang sesuai.

3. Koefisien regresi keselamatan kerja (X2) = 0,684

Mempunyai arah positif artinya menandakan (Y) naik seiring dengan meningkatnya keselamatan kerja.

4. Koefisien regresi kesehatan kerja (X3) = 0,331

Mempunyai arah positif artinya menandakan (Y) naik seiring dengan peningkatan kesehatan kerja.

Koefisien Determinasi

Ghozali (2021:147) mengemukakan perlu dilakukan uji koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar setiap variabel bebas (X1, X2, serta X3) memberikan kontribusi bagi variabel terikat (Y). Hasil pengujian ini ditunjukkan dalam tabel 7. Berdasarkan data tertampil pada tabel 7, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Dengan nilai adjusted *R-Squared* 0,918, berarti X1, X2, serta X3 menjelaskan 91,8% dari variasi Y, sedangkan beberapa variabel lain di luar cakupan penelitian ini memberikan kontribusi 8,2%.
2. Variabel (Y) dapat dijelaskan 91,9% oleh variabel (X1), (X2), serta (X3), dan sisanya 8,1% disebabkan oleh beberapa faktor di luar cakupan penelitian ini (*R-Squared* = 0,919).
3. Korelasi antara variabel (X1), (X2), serta (X3) terhadap (Y) sangat kuat, dengan nilai R 0,959, yang melebihi 50%.

Uji Persial (t)

Ghozali (2021:148) mengungkapkan bahwa dalam analisis statistik, penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada hasil perbandingan nilai t hitung dengan t tabel, serta nilai probabilitas atau signifikansi. Agar suatu variabel bebas berdampak signifikan atas suatu variabel terikat, berarti nilai t hitung harus lebih tinggi dari t tabel atau probabilitasnya harus lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Sebaliknya, apabila nilai t hitung lebih rendah dari t tabel atau probabilitas (Sig) lebih tinggi

dari tingkat signifikansi yang ditentukan, yaitu 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan atas variabel terikat. Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada tabel 8, berikut adalah pembahasan untuk setiap variabel:

1. Variabel Kompensasi (X1):

Pada tingkat signifikansi 5%, nilai t hitung 6,909 untuk variabel kompensasi lebih tinggi dari t tabel 1,974. Pada angka 0,000, nilai signifikansi (Sig.) lebih rendah dari 0,05. Akibatnya, H_a diterima sedangkan H_o ditolak yang menunjukkan bahwa kinerja (Y) berpengaruh secara signifikan oleh variabel kompensasi (X1).

2. Variabel Keselamatan Kerja (X2):

Pada tingkat signifikansi 5%, nilai t hitung 20,152 untuk variabel keselamatan kerja secara signifikan lebih tinggi dari t tabel 1,974. Pada angka 0,000, nilai signifikansi (Sig.) lebih rendah dari 0,05. Hasilnya, H_a diterima sedangkan H_o ditolak, yang menandakan bahwa kinerja (Y) berpengaruh secara signifikan oleh variabel keselamatan kerja (X2).

3. Variabel Kesehatan Kerja (X3):

Pada tingkat signifikansi 5%, nilai t hitung 11,118 untuk variabel kesehatan kerja juga lebih tinggi dari t tabel 1,974. Pada 0,000, nilai signifikansi (Sig.) lebih rendah dari 0,05. Hasilnya, H_a diterima sedangkan H_o ditolak, yang menandakan bahwa kinerja (Y) berpengaruh secara signifikan oleh variabel kesehatan kerja (X3).

Gambar 1 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Kompensasi (X1)	P1.1	0.820	0.1524	0,000	Valid
	P2.1	0.854	0.1524	0,000	Valid
	P3.1	0.840	0.1524	0,000	Valid
	P4.1	0.830	0.1524	0,000	Valid
Keselamatan Kerja (X2)	P1.2	0.859	0.1524	0,000	Valid
	P2.2	0.841	0.1524	0,000	Valid
	P3.2	0.809	0.1524	0,000	Valid
	P4.2	0.799	0.1524	0,000	Valid
Kesehatan Kerja (X3)	P1.3	0.819	0.1524	0,000	Valid
	P2.3	0.793	0.1524	0,000	Valid
	P3.3	0.857	0.1524	0,000	Valid
	P4.3	0.841	0.1524	0,000	Valid
Kinerja (Y)	P1.4	0.648	0.1524	0,000	Valid
	P2.4	0.730	0.1524	0,000	Valid
	P3.4	0.710	0.1524	0,000	Valid
	P4.4	0.739	0.1524	0,000	Valid
	P5.4	0.826	0.1524	0,000	Valid

Sumber : SPSS, Agustus 2024

Gambar 2 Hasil Pengujian Reabilitas

No	Variabel	Cronbach	Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0.855	0,70	Reliabel
2	Keselamatan Kerja	0.846	0,70	Reliabel
3	Kesehatan Kerja	0.846	0,70	Reliabel
4	Kinerja	0.789	0,70	Reliabel

Sumber : SPSS, Agustus 2024

Gambar 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		166
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.79781741
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.039
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : SPSS, Agustus 2024

Gambar 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	.667	1.498
Keselamatan Kerja	.489	2.046
Kesehatan Kerja	.682	1.466
a. Dependent Variable: Kinerja		

Sumber : SPSS, Agustus 2024

Gambar 5 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	.626	.277		2.262	.025
Kompensasi	-.021	.016	-.126	-1.315	.190
Keselamatan Kerja	.014	.020	.080	.718	.473
Kesehatan Kerja	.007	.018	.036	.382	.703
a. Dependent Variable: ABS_RES					

Sumber : SPSS, Agustus 2024

Gambar 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	1.066	.468		2.277	.024
Kompensasi	.190	.028	.189	6.909	.000
Keselamatan Kerja	.684	.034	.644	20.152	.000
Kesehatan Kerja	.331	.030	.300	11.118	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS, Agustus 2024

Gambar 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.919	.918	.80517

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

Sumber : SPSS, Agustus 2024

Gambar 8 Hasil Uji Persial (t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	1.066	.468		2.277	.024
Kompensasi	.190	.028	.189	6.909	.000
Keselamatan Kerja	.684	.034	.644	20.152	.000
Kesehatan Kerja	.331	.030	.300	11.118	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS, Agustus 2024

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Temuan ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif serta signifikan secara statistik bagi kinerja karyawan. Terdapat bukti yang menandakan adanya korelasi langsung antara peningkatan kompensasi dan peningkatan kinerja, sehingga menjadikan kompensasi sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kinerja. Hal ini mendukung gagasan bahwa ada hubungan antara kinerja karyawan dengan kompensasi, seperti yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:225), hal ini mengimplikasikan bahwa kinerja

akan meningkat jika perusahaan membayar karyawan secara layak. Penelitian Poluakan, Dkk (2019) juga mendukung kesimpulan ini, yang menjelaskan korelasi yang baik serta signifikan secara statistik antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut temuan ini, keselamatan di tempat kerja berpengaruh positif serta signifikan bagi kinerja karyawan. Perusahaan dengan penekanan kuat pada keselamatan di tempat kerja cenderung mengungguli perusahaan dengan penekanan yang lebih lemah pada keselamatan, sebagaimana dinyatakan oleh Hasibuan (2016:77), keselamatan dapat menjadi faktor penentu dalam hal peningkatan kinerja. Dengan demikian, karyawan yang mengutamakan keselamatan di tempat kerja biasanya melakukan pekerjaan yang lebih baik secara keseluruhan. Penelitian Pertiwi dkk. (2022) maupun Ilham dkk. (2022) juga mendukung kesimpulan ini, yang menjelaskan bahwa keselamatan di tempat kerja berdampak positif dan substansial bagi kinerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja

Temuan penelitian ini menjelaskan kesehatan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kesehatan kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan, seperti yang ditampilkan oleh tren positif. Selaras dengan teori Suma'mur (2015:74) yang menguraikan bagaimana program kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja pekerja, ini termasuk program penurunan berat badan, ujian biometrik, kelas kesehatan, pelatihan risiko merokok, imunisasi, serta edukasi gaya hidup sehat. Berdasarkan penelitian oleh Pertiwi dan Dkk (2022) juga menemukan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Simpulan yang dapat diambil dari pembahasan dan interpretasi hasil penelitian adalah sebagai berikut: Kinerja karyawan perusahaan paralon dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi, kinerja karyawan perusahaan paralon dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keselamatan kerja, dan kinerja karyawan perusahaan paralon dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kesehatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiat, Adi. (2023). *Ini Ancaman Bisnis Terbesar Tahun 2023 menurut Para CEO*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/01/19/ini-ancaman-bisnis-terbesar-tahun-2023-menurut-para-ceo>. Diakses pada 14 januari 2024.
- Aslamiyah, S., Saffaanatuzaqiya, S., & Rizqi, M. A. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik Melalui Pelatihan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja. *Unimma Journal*. 239-246.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Penelitian Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang : UNDIP.
- Gunawan dan Waluyo. (2015). *Risk Based Behavioral Safety Membangun Kebersamaan Untuk Mewujudkan Keunggulan Operasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan Kelima Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilham, N., Hardi, I., & Ikhtiar, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PLN ULP Panakukkang Makassar. *Window of Public Health Journal*, 3(2), 359-369.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Nan Wangi, V. K., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak kesehatan dan keselamatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50.
- Nawawi, Hadar. (2017). *Manajemen Sumber Daya Cetakan Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Pertiwi, N., Wediawati, T., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sagatrade Murni Samarinda. *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, dan Agama*, 8(2).
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70-77.
- Rialmi, Z. & Sasmita, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 4(2), 162-175.
- Savitri, A. A. W., & Aslamiyah, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT XY. *Paradigma: Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, dan Sosial Budaya*, 30(1), 290-302.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Anis, A. H., Masyrurroh, D. G. S., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Widiana Bhakti Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suma'mur. (2015). *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: CV. Sagung Seto.

Theodora, Agnes. (2024). *Proyeksi Tahun 2024, Ekonomi Dua Cerita*.
https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2023/11/15/proyeksi-tahun-2024-ekonomi-dua-cerita?status=sukses_login%3Fstatus_login%3Dlogin&status_login=login. Diakses pada 14 januari 2024.

Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Palembang: Universitas Sriwijaya.

