

PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN KERJA, DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INDOBAJA PRIMAMURNI GRESIK

Farid Hidayatulloh¹, Rahmat Agus Santoso², Abdul Kadir Alamudi³

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

faridhidayatulloh94@gmail.com¹ l1anb4rra@gmail.com² kadiralamudi@umg.ac.id³

Abstract

Background – PT Indobaja Primamurni Gresik is a national private company engaged in the trade of iron and steel construction. Based on employee performance data of PT Indobaja Primamurni Gresik in the last three years, there was a decline in performance from 2018 to 2020. In 2018, the total score of performance assessment indicators reached 93.4%, then decreased to 81.8% in 2019, and decreased again to 70.8% in 2020. This decline in performance is a problem that needs to be further investigated regarding the factors that influence it.

Objective – This study aims to analyze the effect of compensation, occupational safety, and occupational health on employee performance at PT Indobaja Primamurni Gresik.

Design / Methodology / Approach – The research method used is quantitative with an associative approach. The research population consisted of 179 employees, with the sampling technique using saturated sampling. Data collection was carried out through questionnaires. Data analysis used multiple linear regression.

Findings – The results showed that: (1) Compensation has a positive and significant effect on employee performance, (2) Occupational safety has a positive and significant effect on employee performance, (3) Occupational health has a positive and significant effect on employee performance.

Research Implication – The implication of this research is that companies need to pay attention to aspects of compensation, occupational safety, and occupational health to improve employee performance.

Limitations – This research was only conducted at a steel producing company and used several limited variables so that it did not cover all important aspects in assessing employee performance.

Keyword : Compensation, Occupational Safety, Occupational Health, Employee Performance

Abstrak

Latar Belakang - PT Indobaja Primamurni Gresik merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang perdagangan konstruksi besi dan baja. Berdasarkan data kinerja karyawan PT Indobaja Primamurni Gresik dalam tiga tahun terakhir, terjadi penurunan kinerja dari tahun 2018 hingga tahun 2020. Pada tahun 2018, total skor indikator penilaian kinerja mencapai 93,4%, kemudian turun menjadi 81,8% pada tahun 2019, dan turun lagi menjadi 70,8% pada tahun 2020. Penurunan kinerja ini menjadi permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhinya.

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indobaja Primamurni Gresik.

Desain / Metodologi / Pendekatan - Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 179 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Temuan - Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Penelitian - Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan perlu memperhatikan aspek kompensasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Batasan Penelitian - Penelitian ini hanya dilakukan hanya pada perusahaan penghasil baja sehingga dan menggunakan beberapa variabel yang terbatas sehingga tidak mencakup semua aspek penting dalam menilai kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Performa Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja.

PT Indobaja Primamurni Gresik merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang perdagangan konstruksi besi dan baja. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri berat, aspek keselamatan dan kesehatan kerja menjadi prioritas utama. Selain itu, sistem kompensasi yang adil dan kompetitif juga diperlukan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan data kinerja karyawan PT Indobaja Primamurni Gresik dalam tiga tahun terakhir, terjadi penurunan kinerja dari tahun 2018 hingga tahun 2020. Pada tahun 2018, total skor indikator penilaian kinerja mencapai 93,4%, kemudian turun menjadi 81,8% pada tahun 2019, dan turun lagi menjadi 70,8% pada tahun 2020. Penurunan kinerja ini menjadi permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhinya.

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya pengaruh kompensasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian yang mengindikasikan adanya research gap. Penelitian Andini (2016) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Jatmiko (2020) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja, terdapat perbedaan hasil penelitian. Haris (2020) menemukan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Achmad (2017) menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kesehatan kerja, Haris (2020) menemukan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Dewiana (2018) menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indobaja Primamurni Gresik". Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indobaja Primamurni Gresik.
2. Menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indobaja Primamurni Gresik.
3. Menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indobaja Primamurni Gresik.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang atau barang, yang diterima secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Simamora (2016) membagi kompensasi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung (gaji, upah, insentif) dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Sedangkan kompensasi nonfinansial meliputi lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2016) meliputi: gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Kompensasi yang adil dan tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mendorong peningkatan kinerja. Sebaliknya kompensasi yang tidak tepat dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama pada industri yang memiliki risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara (2015), keselamatan kerja menunjukkan suatu kondisi aman atau keselamatan dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Widodo (2015) mendefinisikan keselamatan kerja sebagai suatu bentuk kondisi yang terhindar dari kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan. Program keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari risiko kecelakaan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Penerapan program keselamatan kerja yang baik dapat meningkatkan rasa aman dan nyaman karyawan dalam bekerja, sehingga mendorong peningkatan kinerja. Indikator keselamatan kerja menurut Suma'mur (2015) antara lain:

1. Peralatan pelindung kerja
2. Ruang kerja yang aman
3. Penggunaan peralatan kerja
4. Instruksi kerja yang jelas

Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Widodo (2015), kesehatan kerja merupakan kondisi kesehatan yang bertujuan agar orang yang bekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik secara fisik, mental, maupun sosial dengan upaya pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja serta penyakit umum. Program kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari risiko gangguan kesehatan yang mungkin timbul akibat pekerjaan atau lingkungan kerja. Selain itu, program kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan karyawan secara menyeluruh. Pelaksanaan program kesehatan kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan. Indikator kesehatan kerja menurut Suma'mur (2015) antara lain:

1. Ketersediaan peralatan K3
2. Ruang kerja yang sehat dan bersih
3. Penghijauan
4. Kebersihan area kerja

Performa Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Kinerja karyawan menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang optimal dapat memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) antara lain:

1. Faktor kemampuan
2. Faktor motivasi

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015) antara lain:

1. Ketepatan waktu
2. Uraian tugas
3. Kuantitas
4. Kualitas
5. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Kompensasi mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2016) apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dipersepsikan adil oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila kompensasi dipersepsikan tidak adil, maka kinerja karyawan akan menurun. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andini (2016) menemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu dapat dihasilkan hipotesis sebagai berikut.

H1. *Diduga kompensasi memiliki pengaruh terhadap performa karyawan*

Hubungan Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

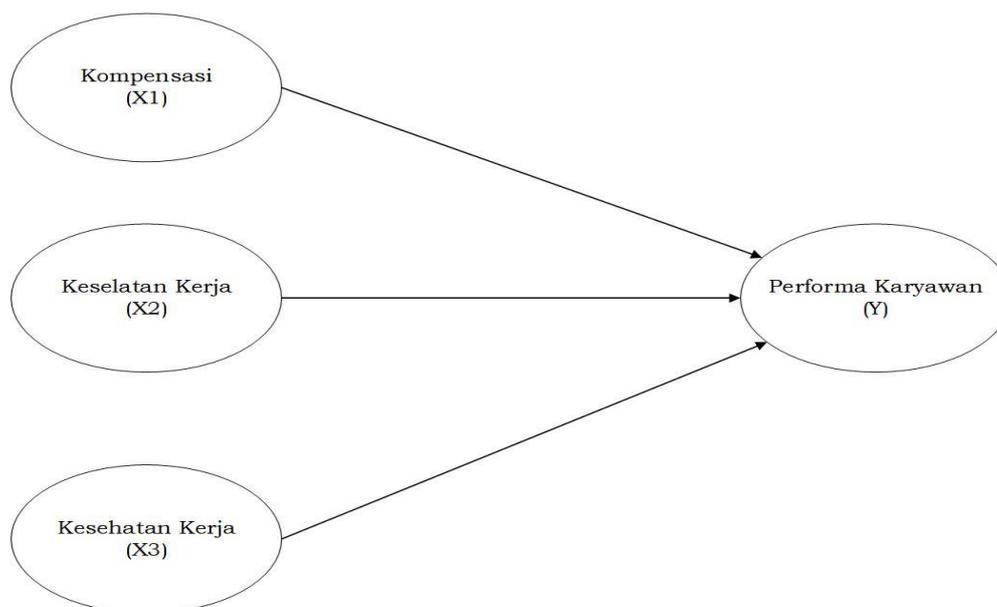
Keselamatan kerja mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, terutama pada industri yang memiliki risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2016), perusahaan yang memiliki keselamatan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika perusahaan memiliki keselamatan kerja yang rendah akan berdampak pada penurunan kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haris (2020) menemukan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan program keselamatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu dapat dihasilkan hipotesis sebagai berikut.

H2. *Diduga keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap performa karyawan*

Hubungan antara Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kesehatan kerja juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Suma'mur (2015), program kesehatan kerja seperti pemeriksaan kesehatan rutin, penilaian risiko kesehatan, dan program promosi kesehatan dapat meningkatkan status kesehatan karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewiana (2018) menemukan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan program kesehatan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu dapat dihasilkan hipotesis sebagai berikut.

H3. *Diduga kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap performa karyawan*



Gambar 1. Kerangka penelitian

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak PT Indobaja Primamurni Gresik yang berjumlah 179 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 179 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 pilihan jawaban yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Independen

1. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang yang secara langsung atau tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Indikator kompensasi dalam penelitian ini mengacu pada Hasibuan (2016) yaitu:

- a. Gaji
- b. Tunjangan
- c. Fasilitas
- d. Keselamatan Kerja (X2)

2. Keselamatan kerja merupakan suatu kondisi aman atau terhindar dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Indikator keselamatan kerja dalam penelitian ini mengacu pada Suma'mur (2015) yaitu:

- a. Alat pelindung diri kerja
- b. Ruang kerja aman
- c. Penggunaan peralatan kerja
- d. Instruksi kerja yang jelas

3. Kesehatan Kerja (X3)

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik secara fisik, mental, maupun sosial. Indikator kesehatan kerja dalam penelitian ini mengacu pada Suma'mur (2015) yaitu:

- a. Ketersediaan peralatan K3
- b. Ruang kerja yang sehat dan bersih
- c. Penghijauan
- d. Pembersihan area kerja

Variabel Dependen

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Mangkunegara (2015) yaitu:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Uraian tugas
- d. Ketepatan waktu
- e. Kerjasama

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis data meliputi:

1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
3. Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji Hipotesis
 - a. Uji t (parsial)
 - b. Uji F (simultan)
 - c. Koefisien Determinasi (R^2)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 150 orang (84%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang (16%).
2. Usia

Kelompok usia terbanyak adalah kelompok usia 36-39 tahun, yaitu sebanyak 50 orang (30%), diikuti kelompok usia 44-47 tahun sebanyak 29 orang (16%), dan kelompok usia 32-35 tahun sebanyak 25 orang (14%).

3. Pendidikan Terakhir

Mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 140 orang (78%), sedangkan responden berpendidikan diploma/sarjana sebanyak 39 orang (22%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi, keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,1467) dengan taraf signifikansi $<$ 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,852 $>$ 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai Tolerance $>$ 0,10 dan nilai VIF $<$ 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Glejser test menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi $>$ 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.133 + 0.330X_1 + 0.273X_2 + 0.290X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Keselamatan Kerja

X₃ = Kesehatan Kerja

e = Galat error

Interpretasi persamaan regresi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,133 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan adalah 7,133.
2. Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,330 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,330, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi keselamatan kerja (X_2) sebesar 0,273 menunjukkan bahwa setiap kenaikan keselamatan kerja satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,273, dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien regresi kesehatan kerja (X_3) sebesar 0,290 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kesehatan kerja satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,290, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji-t (Parsial)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa:

1. Variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar $3,645 > t$ tabel 1,973 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel keselamatan kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar $3,491 > t$ tabel 1,973 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel kesehatan kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar $3,262 > t$ tabel 1,973 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $36,241 > F$ tabel 2,66 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,383 menunjukkan bahwa variabel kompensasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 38,3%, sedangkan sisanya sebesar 61,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indobaja Primamurni Gresik. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2016) bahwa kompensasi yang adil dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Andini (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan karena kompensasi yang adil dan tepat dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya akan cenderung memberikan kinerja yang lebih baik. Selain itu, kompensasi yang kompetitif juga dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indobaja Primamurni Gresik. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) bahwa perusahaan dengan keselamatan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Haris (2020) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh positif keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan karena penerapan program keselamatan kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Karyawan yang merasa aman dalam bekerja akan lebih fokus dan produktif dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, program keselamatan kerja yang baik juga dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja yang dapat menghambat produktivitas perusahaan.

Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indobaja Primamurni Gresik. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suma'mur (2015) bahwa program kesehatan kerja dapat meningkatkan derajat kesehatan karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Dewiana (2018) yang menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh positif kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan karena penerapan program kesehatan kerja yang baik dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang sehat jasmani dan rohani akan memiliki energi dan semangat yang lebih tinggi dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerjanya. Selain itu, program kesehatan kerja

yang baik juga dapat mengurangi ketidakhadiran karyawan akibat sakit, sehingga berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indobaja Primamurni Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indobaja Primamurni Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan program keselamatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indobaja Primamurni Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan program kesehatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Kompensasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indobaja Primamurni Gresik. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 38,3%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M.Ma'ruf, 2014. *Employee Performance Management and Evaluation*. Aswaja Pressindo Publisher, Yogyakarta.
- Achmad, Maulana. 2017. *The Effect of Occupational Safety and Occupational Health on Employee Performance at PT Makmur Mapan Surabaya*. *Management Journal*. Vol 3 No 1. 117-129.
- Andini, Puspita. 2016. *The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance at PT Mestindo Medan*. *Management Journal*. Vol. 3 No. 2 : 110 -123.
- Bangun, Wilson. 2012. *Human Resource Management*. Erlangga. Jakarta.
- Dewiana, Larasati. 2018. *The Effect of Occupational Safety and Occupational Health on Employee Performance at PT Sungwoo Indonesia Jakarta*. *Management Journal*. 12-23
- Ghozali, Imam, 2016, *Multivariate Analysis Application With IBM SPSS 23 Program (8th Edition)*, 8th Printing, Diponegoro University Publishing Agency, Semarang.
- Gunawan and Waluyo. 2015. *Risk-Based Behavioral Safety Building Togetherness To Realize Operational Excellence*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

- Haris, Aini. 2020. The Effect of Occupational Safety, Occupational Health, and Workload on Employee Performance at PT KAI Dipo Locomotive Surabaya. *Management Journal*. 1-17.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016, *Human Resource Management Revised Edition, Fifteenth Printing*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara. 2015. *Company Human Resources*. Twelfth printing. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira. 2014. *Human Resource Management, Second Edition*, Alfabeta, Bandung.
- Meily. 2010. *Theory and Application of Occupational Health*. UI Press. Jakarta.
- Mondy R Wayne. 2008. *Human Resource Management*. Erlangga. Jakarta.
- Nawawi, Hadar. 2017. *First Printing Resource Management*. Alfabeta. Bandung.
- Jatmiko, Muhammad. 2020. The Effect of Compensation, Motivation, Work Environment on Employee Performance of PT Karunia Alam Segar In Production Section. *Management Journal*. 1-13.
- Panji, Dimas, and Anoraga, Pablo. 2017. *OHS Management*. Rineka Cipta. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Human Resource Management For Companies. From Theory to Practice*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sanusi. 2017. *Business Research Methodology*. Salemba. Jakarta
- Sedarmayanti, 2015, *Human Resources and Work Productivity, 3rd printing* CV Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, H, 2016. *Human Resource Management. 3rd Edition. Second Printing*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016 . *Human Resource Management*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sodikin, Dikdick, Djaka P, Suhenda A, 2017. *Human Resource Management, Salemba Empat*, Jakarta
- Suma'mur. 2015. *Company Hygiene and Occupational Safety*. CV. Sagung Seto. Jakarta.
- Sugiyono, 2017. *Quantitative, Qualitative and R&D Research Methods*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edi, 2014, *Human Resource Management, 6th Printing*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Swasto, Bambang. 2011. *Human Resource Management*. UB Press. Malang.
- Widodo Suparno. 2015. *Human Resource Development Management*. Pustaka Pelajar. Bandung.