

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR BINTANG MANDIRI MEDAN (STUDI KASUS)

Sinar Ritonga

Dosen Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Email: sinarritonga58@gmail.com

Tiara Kristina Pasaribu

Universitas HKBP Nommensen

Eduard Simatupang

Universitas HKBP Nommensen

Email: simatupangeduard43@gmail.com³

Abstract

This research aims to find out the extent of the effect of compensation, work environment, safety and health (K3) on employee performance of PT. starlight is self-contained terrain. Data collection is done through questionnaires, interviews and documentation techniques. The research method used was quantitative, with 74 respondents taken using saturated sampling and census.

The results of this study showed that the variables of compensation, work environment, occupational safety and health (K3) together (simultaneously) had a positive and significant effect on the performance of PT employees. Self-Contained StarLight. While partially showing that compensation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Medan independent starlight with a regression coefficient value of 0.349 and a significance value of $0.000 < 0.05$ (less than the error tolerance value). The work environment has a positive and significant effect on the performance of PT employees, Sinar Bintang Mandiri Medan with a regression coefficient value of 0.371 and a significance value of $0.000 < 0.05$ (less than the error tolerance value). Occupational safety and health (K3) has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Mandiri Medan star beam with regression coefficient value 0.319 and significance value of $0.016 < 0.05$ (greater than the error tolerance value).

Keywords: *Compensation, Work Environment, Occupational Safety And Healthy (K3) Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang di berikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan Sastrohadiwiryono (2015:218). Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan, kompensasi finansial terbagi dua yaitu, langsung maupun tidak langsung, di berikan secara adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan lingkungan, pencahayaan, sirkulasi udara dan sarana dan prasarana Nitisemito (2017:56).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya Mangkunegara (2013:135).

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan (K3) terhadap kinerja karyawan: Mengenai kompensasi. Arifudin Opan (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM). Kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja pada PT Global Media. artinya setiap perubahan Kinerja dipengaruhi oleh perubahan variabel Kompensasi. sisanya disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Penelitian Ferawati. (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikasi untuk lingkungan kerja yang menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Parashakti dan Putriawati (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kelamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian tersebut diperoleh keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan keselamatan kesehatan kerja (K3) secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik akan menunjukan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri.

PT. Sinar Bintang Mandiri sebagai perusahaan yang bergerak di bidang leverensir teknisi dan mekanik yang di dirikan pada tanggal 19 agustus 2005, yang terletak di jalan Asrama Komplek. Bumi Asri Blok C No 18 Medan.

Tabel 1.1 . Berikut Pemasangan kabel Listrik Dari Tahun 2016-2020

Tahun	Target	Realisasi (dalam roll)	Persentase Realisasi	Penyimpangan (dalam roll)	Persentasi penyimpangan
2016	780	758	97,17%	(22)	2,83%
2017	820	780	95,12%	(40)	4,88%
2018	920	835	92,77%	(65)	7,23%
2019	1060	990	93,39%	(70)	6,61%
2020	1160	1080	93,10%	(80)	6,9%

Sumber: PT. Sinar Bintang Mandiri 2020

Berdasarkan tabel 1.5 dapat di lihat bahwa pemasangan kabel listrik pada tahun 2016 sampai 2020 pencapaian target dan realisasi pemasangan kabel berfluktuasi. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan belum maksimal karena pengaruh kompensasi, lingkungan kerja keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Berdasarkan uraian di atas, penulis penting mengangkat permasalahan tentang lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja karyawan dengan memberi judul "PENGARUH KOMPENSASI LINGKUNGAN KERJA KESELAMATAN DAN KESEHATAN (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Bintang Mandiri Medan?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan dalam berbentuk uang ataupun barang yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2011:219). Menjelaskan bahwa upah, gaji, insentif tunjangan dan komponen-komponen lainnya adalah bagian dari kompensasi.

Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013:176) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1. Faktor Pemerintah. Peraturan Pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga baku, biaya transportasi angkutan, inflasi maupun devaluasi, sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
2. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Karyawan. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan.
3. Standard Biaya Hidup Karyawan. Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.
4. Ukuran Perbandingan Upah. Kebijakan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu dipertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.
5. Permintaan dan Persediaan. Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
6. Kemampuan Memnayar. Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi finansial langsung untuk karyawan tentu berbeda-beda, Wijaya (2015:40) mengemukakan secara umum indikator kompensasi finansial langsung yaitu:

1. Gaji sejumlah uang yang di terima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya. Sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tapi tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang di tetapkan oleh perusahaan.
2. Upah yaitu sejumlah uang yang di terima secara langsung setiap minggu/harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa di sebut dengan parttime sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-event tertentu.
3. Insentif yaitu sejumlah uang yang di terima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau part-time sebagai imbalan kasus perkasus yang di kerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya atau tambahan balas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu yang prestrasinya di atas standard.
4. Bonus yaitu sejumlah uang yang di terima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan di berikan.

Dan Simamora (2007:236) mengemukakan indikator kompensasi finansial tidak langsung yaitu:

1. Tunjangan perlindungan, yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja.
2. Tunjangan bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
3. Tunjangan fasilitas contoh kendaraan, tempat parkir, ruang kantor dan sebagainya.

Adapun indikator kompensasi non finansialnya yaitu:

1. Pekerjaan
Yaitu pengakuan dalam memberikan penghargaan atas prestasi kerja.
2. Supervisi yang kompeten
Yaitu supervisi yang memberikan arahan secara tepat dan tidak asal-asal.
3. Lingkungan kerja yang nyaman
Lingkungan kerja yang nyamana adalah lingkungan yang kondusif
4. Kebijakan yang sehat
Yaitu suatu sikap yang di ambil oleh perusahaan yang tidak memberikan kerugian terhadap karyawan.

Maka Indikator untuk mengukur kompensasi finansial langsung yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu dari Wijaya (2015:40) Gaji, upah, insentif, dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung yaitu tunjangan bayaran diluar jam kerja. Serta dari Simamora (2007:56). indikator Kompensasi non finansial yaitu, kebijakan yang sehat.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito (2017:109).

1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.
Menurut Nitisemito (2017 : 27) hal – hal yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kinerja karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :
 - a. Warna, Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa karyawan.
 - b. Kebersihan Lingkungan Kerja. Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.
 - c. Penerangan. Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.
 - d. Pertukaran Udara. Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.
 - e. Jaminan Terhadap Keamanan. Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.
 - f. kebisingan. Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.
2. Berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Soetjipto (2009:87) yaitu :
 - a. Dimensi fisik. Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu :
 - 1) Pencahayaan. Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
 - 2) Sirkulasi udara. Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
 - 3) Kebisingan. Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
 - 4) Warna. Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.
 - 5) Kelembaban udara. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya di nyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
 - 6) Fasilitas. Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.
 - b. Dimensi non fisik. Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator :
 1. Hubungan yang harmonis. Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

2. Kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.
3. Keamanan dalam pekerjaan. Keamanan dalam pekerjaan adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:26), indikator dalam lingkungan kerja yaitu :

- a. Pencahayaan. Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
- b. Sirkulasi Udara. Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
- c. Kebisingan. Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
- d. Penggunaan Warna. Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.
- e. Kelembaban Udara. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.
- f. Fasilitas. merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Untuk Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Nitisemito (2017:183) yaitu:

- a. Hubungan Antara Pimpinan dan Bawahan. Hubungan antara pemimpin dan bawahan adalah interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.
- b. Hubungan Dengan Rekan Kerja. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang tak dapat mempengaruhi kinerja karyawan..

Maka Indikator untuk mengukur lingkungan kerja fisik yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu dari Soetjipto (2009:87) pencahayaan, kebisingan, fasilitas, kesempatan untuk maju, dan keamanan dalam bekerja. Sedangkan untuk non fisik yaitu dari Nitisemito (2017:183) hubungan antara pemimpin dan karyawan dan juga hubungan dengan rekan kerja.

A. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja yang dapat mengakibatkan kematian, cacat atau sakit dan gangguan psikologis yang dapat diderita oleh pekerja yang bersangkutan Simanjuntak, (2011:163).

1. Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). Keberhasilan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja dapat dipengaruhi dari berbagai faktor. Menurut Sedarmayanti (2011:87), faktor yang mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja yaitu:
 - a. Kebersihan. Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih.
 - b. Air Minum. Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.
 - c. Urusan Ruang Kerja. Kerapian dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan.
 - d. Ventilasi. pemanas dan pendingin Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja.
 - e. Tempat kerja (ruang kerja). Tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan.
 - f. Pencegahan Kecelakaan. Dusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia.
 - g. Pencegahan Kebakaran. Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain.
 - h. Gizi. Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan karyawan tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat.
 - i. Penerangan/Cahaya, Warna, dan Suara Bising di Tempat Kerja. Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan tepat mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
Menurut Caterina (2009:72) terdapat indikator tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu :
 - a. Pemeriksaan Tingkat Kesehatan Secara Periodik. Periksa kesehatan secara periodik sangat penting bagi karyawan, maka karyawan secara periodik memeriksakan kesehatannya pada klinik yang sudah disediakan perusahaan untuk karyawan.
 - b. Jaminan Kesehatan yang Diberikan Perusahaan. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan yang mengalami kecelakaan atau kurang sehat dalam bekerja. Dimana kesehatan sangat diperlukan oleh karyawan agar dapat bekerja setelah sakit atau mengalami cedera dalam pekerjaannya.
 - c. Pemahaman Pemakaian Alat Keselamatan Kerja. Pemahaman karyawan tentang pemakaian alat keselamatan dengan benar untuk meminimalisir kecelakaan kerja.

- d. Pelatihan Keselamatan Kerja Karyawan, diberikan pelatihan tentang pentingnya keselamatan dalam bekerja. Dimana pelatihan tentang keselamatan serta penggunaan alat kerja agar dapat bekerja dengan baik dan aman.
- e. Tingkat Kelengkapan Alat Keselamatan Kerja. Perusahaan harus melengkapi alat-alat yang dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan nyaman saat memakainya dalam bekerja.

Indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Kamsir (2018:69) yaitu :

- a. Kondisi Pekerja. Kondisi pekerja adalah keadaan saat memasuki lapangan kerja sudah siap, tidak mengidap penyakit atau sakit, keadaan segar (tidak lelah).
- b. Pelayanan Kesehatan. Pelayanan kesehatan adalah manakalah ada salah satu pekerja yang sedang sakit saat bekerja atau terdapat pekerja yang mengalami musibah saat bekerja mendapat pelayanan kesehatan dari pihak perusahaan.
- c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu manakala keadaan lingkungan yang tidak memastikan seperti kerusakan mesin yang tidak diketahui tanpa pengecekan mesin kerja terlebih dahulu, atau keadaan pencemaran yang terdapat didalam pabrik sehingga mengganggu kesehatan pekerja

Berdasarkan uraian di atas maka indikator keselamatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dari Katerina (2009:72) Pemeriksaan Tingkat kesehatan secara priodik, Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan, Pemahaman pemakaian alat keselamatan kerja, Pelatihan tentang keselamatan kerja. Dan indikator dari Kamsir (2018:69) yaitu Kondisi kerja.

B. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013:67).

1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Menurut Handoko (2001:193) enam faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :
 - a. Motivasi. Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhankebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
 - b. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
 - c. Tingkat stress. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.
 - d. Kondisi pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran dalam ruang kerja.
 - e. Sistem kompensasi. Kompensasi merupakan tingkat balas jaa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

- f. Desain pekerjaan. Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.
2. Indikator Kinerja Karyawan
Menurut Mangkunegara (2013:75) indikator kinerja yaitu :
 - a. Kualitas. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
 - b. Kuantitas. Kuantitas kerja adalah menunjukkan banyaknya jumlah dan jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
 - c. Tanggung Jawab. Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerja nya setiap hari.
 - d. Kerja sama. Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
 - e. Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Menurut Sutrisno (2012:189) indikator kinerja karyawan yaitu:

- a. Hasil Kerja. Meliputi tingkat kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan Pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan, skill/Lian karyawan yang akan berpengaruh langsung terhadap hasil kerja.
- c. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan Mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara situasi kerja yang ada.
- e. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka penulis menyimpulkan kan indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu menurut teori dari Mangkunegara (2013:75) yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, hasil kerja, dan inisiatif. Serta indikator dari Sutrisno (2012:189) pengetahuan pekerjaan, dan kecekatan mental.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga peneliti mengambil sampel seluruh karyawan yaitu berjumlah 74 orang.

Operasionalisasi Variabel

Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi adalah total keseluruhan balas jasa kepada karyawan yang berkaitan dengan ekonomi sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan/organisas.

- lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan di peroleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat peralatan ataupun fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan dalam suatu perusahaan.
- Keselamatan dan kesehatan kerja adalah (K3) suatu tanggung jawab dan rasa aman yang di berikan perusahaan kepada setiap karyawannya agar dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan kondisi buruk dari fisik karyawan tersebut.
- Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner, studi dokumentasi dan wawancara. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan model regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$KK = a + b_1K + b_2LK + b_3KK + e_i \dots\dots\dots 1$$

Keterangan:

a = Konstanta	KK = Kinerja Karyawan
K = Kompensasi	LK = Lingkungan Kerja
KK = Keselamatan dan Kesehatan	b = Koefisien Regresi
e _i = Error	

Uji Hipotesis

- Pengujian t dilakukan untuk mengetahui secara parsial pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan (K3) terhadap kinerja karyawan.
- Uji hipotesis dengan uji F di gunakan untuk menguji apakah variabel bebas (parsial) variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Realiabilitas Secara Parsial

Hasil uji validitas dan realiabilitas menunjukkan bahwa untuk pernyataan penelitian untuk kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kinerja karyawan sudah valid, dan reliabel sebab nilai r hitung > 0,30 untuk seluruh indicator nilai *Cronbacch's Alpha If item* untuk semua indicator telah lebih besar dari 0,50.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil pengujian secara parsial ditunjukkan pada tabel 4.24.

Tabel 1 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.438	3.526		.408	.685
	TOTAL_X1	.349	.084	.303	3.819	.000

	TOTAL_X2	.371	.048	.557	7.759	.000
	TOTAL_X3	.319	.141	.236	2.472	.016

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel diatas nampak bahwa: Nilai t_{hitung} (3,819) > t_{tabel} (1,667) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Bintang Mandiri Medan. Nilai t_{hitung} (7,759) > t_{tabel} (1,667) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Bintang Mandiri Medan. Nilai t_{hitung} (2,472) > t_{tabel} (1,667) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Bintang Mandiri Medan.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan disajikan pada table 2 berikut;

Tabel 2. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	745.303	3	248.434	85.521	.000 ^b
	Residual	203.346	70	2.905		
	Total	948.649	73			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel nampak bahwa nilai F_{hitung} sebesar 85,521 > 2,73 (F_{tabel}) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.438	3.526		.408	.685
	TOTAL_X1	.349	.084	.303	3.819	.000
	TOTAL_X2	.371	.048	.557	7.759	.000
	TOTAL_X3	.319	.141	.236	2.472	.016

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 1,438 + 0,349X_1 + 0,371X_2 + 0,319X_3 \dots\dots\dots 2$$

Hal ini berarti bahwa kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Bintang Mandiri Medan.

Pengujian Determinasi (R^2)

Taabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.786	.776	1.704

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,786 artinya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 78,6% sedangkan 21,4% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, komitmen dan kondisi kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 3,819 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,667 sehingga $3,819 > 1,667$. Dengan ditolaknya H_0 berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Sinar Bintang Mandiri Medan. Hal ini berarti kompensasi PT Sinar Bintang Mandiri Medan mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, dimana karyawan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, bila karyawan merasa telah mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang dikontribusikan pada tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Rahmi (2018:53).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 7,759 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,667 sehingga $7,759 > 1,667$. Dengan ditolaknya H_0 berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Bintang Mandiri Medan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana karyawan tidak akan mungkin dapat melakukan pekerjaan sebagaimana yang di harapkan tanpa di tunjang oleh lingkungan yang mendukung dan kenyamanan karyawan di dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari. Jika ada hal-hal yang mengganggu pada lingkungan tempat karyawan berkerja maka secara langsung akan berdampak buruk pada konsentrasi bekerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan. Hal ini didukung hasil penelitian Hasibuan (2013).

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja Karyawan .

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel kondisi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah 2,472 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,667 sehingga $2,472 > 1,667$. Dengan ditolaknya H_0 berarti keselamatan dan kesehatan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Bintang Mandiri Medan. Hal ini berarti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Andjarmawaty (2019).

KESIMPULAN

1. Kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Bintang Mandiri Medan.
2. Kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Bintang Mandiri Medan.
3. Hasil pengujian koefisien R^2 adalah sebesar 0,786. Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 78,6% sedangkan 21,4% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain, seperti motivasi, komitmen, dan kondisi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan lagi variabel lingkungan kerja dengan cara menambahkan alat pencahayaan untuk penerangan di malam hari, menjamin keamanan karyawan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan lancar, dan mempertahankan hubungan antara karyawan dan pemimpin.
2. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi pemberian kompensasi kepada karyawan dengan cara mempertimbangkan lagi pemberian insentif, bonus dan mempertahankan tunjangan bayaran di luar jam kerja.
3. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan cara meningkatkan pemahaman keselamatan kerja, dan memberikan karyawan pelatihan tentang keselamatan kerja, serta mempertahankan tingkat keterampilan didalam pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Andreani dan Wijaya. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi aksara: Jakarta.
- Caterina, sorie. 2009. *Teori dan Praktek Konseling Psikoterapi*. Refika Aditama: Bandung.
- Ella jauvani Sagala dan Rivai Zainal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Hasibuan P.S Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi aksara: Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A. 2013. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academi Publishing Service): Yogyakarta.
- Nitisemito. 2017. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Utama Grafika: Jakarta.
- Putriawati, Parashakti Dhyan Riani. 2011. *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

- Sagala, Rivai. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo: Jakarta.
- Sarwono. 2004. *Psikologi Remaja*. PT Raja Grafindo: Jakarta
- Sastrohadiwiryo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT bumi Aksara: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Bandung.
- Simamora Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi aksara: Jakarta.
- Soetjipto W Budi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books: Yogyakarta.
- Sucipto. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Gosyen Publishing: Yogyakarta.
- Sutrisno Edi. 2002. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academi Publishing Service): Yogyakarta.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Kencana Prenada, Media Group: Jakarta.
- Zainal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grafindo: Jakarta.

Jurnal:

- Ferawati Apfia. 2017. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, AGORA Vol. 5, No.1: Surabaya.
- Hasibuan. 2013. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Putriawati, Parashakti Dhyan Ryani. 2020 Pengaruh Keselamatan, dan Kesehatan Kerja (K3) Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia.
- Rahmi. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Makassar: Universitas Muhamadyah.
- Tri Andjarmawaty. 2019. *Pengaruh Keselematan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945.