

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INTAN SEJATI ANDALAN (ISA)
DI KABUPATEN BENGKALIS**

Sri Milawati, Zulfadil dan Rosyetti

Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau

ABSTRAK

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and occupational health and safety on job satisfaction and its impact on employee performance. The population in this study were as big as 175 people, all permanent employees who work at PT. Intan Sejati Andalan. The sample is taken by using the proportional stratified sampling method by applying Slovin formula so that the sample size is as big as 122 employees. The collected data were analyzed by using SPSS Version 22. The results showed that compensation had a significant effect on employee performance, occupational health and safety. Furthermore compensation affects the performance through job satisfaction. This means that job satisfaction can mediate the effect of compensation on employee performance and occupational health and safety. This means that job satisfaction can also mediate the influence of occupational health and safety on employee performance.

Kata Kunci : Compensation, Occupational Health and Safety, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan suatu permasalahan yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan. Kinerja karyawan berhubungan erat dengan pencapaian tujuan perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketidakmampuan perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu kendala yang dihadapi oleh setiap perusahaan seperti PT. Intan Sejati Andalan (ISA). Untuk dapat bersaing PT. Intan Sejati Andalan (ISA) harus di dukung berbagai faktor yang handal salah satunya adalah sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia yang handal dapat dilihat dari kinerjanya. Berdasarkan pengamatan, kinerja karyawan pada perusahaan tersebut tergolong cukup baik.

Kinerja karyawan dipicu berbagai hal salah satunya oleh kepuasan kerja. Rao (2012) mengatakan kepuasan kerja bisa memprediksi kinerja karena karyawan yang puas dengan pekerjaannya secara tidak langsung akan mencapai kualitas kinerja yang lebih tinggi. Dia juga mengatakan ketika karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi mampu bekerja lebih fokus dibandingkan dengan karyawan yang kurang memiliki kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, tingkat kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2017) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja di Industri Kelapa Sawit.

Sedangkan menurut Kuswadi (2014), kepuasan karyawan dapat membantu dalam memaksimalkan keuntungan perusahaan melalui empat cara yaitu: karyawan yang puas cenderung bekerja dengan kualitas yang lebih tinggi, lebih produktif, bekerja lebih lama di perusahaan dan dapat menciptakan pelanggan yang puas. Sedangkan kepuasan kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti, produktivitas yang rendah, turn over tinggi, dan menurunnya laba perusahaan. Hasibuan (2012) mengatakan kebijaksanaan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Kemudian (Handoko, 2012) mengatakan kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun. Selanjutnya menurut hasil penelitian Ramzan et al., (2016) kompensasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

Selain dari permasalahan di atas, penyebab rendahnya kinerja karyawan akibat kecelakaan kerja karyawan yang terjadi pada perusahaan tersebut. Menurut Kuswadi (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah kesehatan dan keselamatan kerja. Selanjutnya Mangkunegara (2017) mengatakan selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan dengan meningkatnya keghairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian Gbadago, et.,al (2017) bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rivai dan Sagala (2015) keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Dengan adanya program K3 maka karyawan tidak perlu khawatir mengenai keselamatan dan kesehatan dirinya saat bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017) implementasi dari keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan menumbuhkan rasa aman dan nyaman di hati karyawan. Dengan terciptanya rasa aman dan nyaman tersebut, pada gilirannya akan membuat karyawan berada pada posisi yang lebih baik untuk menghindari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja diperusahaan dan tidak akan menghambat kinerja mereka. Dengan demikian, terciptanya rasa aman dan nyaman di tempat kerja juga akan memungkinkan peningkatan kinerja karyawan. Keberhasilan OSH positif akan menciptakan rasa aman yang dapat meningkatkan kinerja, karena jika karyawan tidak merasa aman saat bekerja, mereka mungkin tidak melakukan pekerjaan dengan baik.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, tenaga kerja menghadapi ancaman bagi kesehatan dan keselamatan kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan perlindungan karyawan melalui penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang di laksanakan secara konsisten. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang K3 dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengharuskan perusahaan melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya kecelakaan yang dihadapinya.

Hasil penelitian terdahulu oleh Darma (2017) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara kompensasi dan kinerja. Kemudian hasil penelitian Yusuf, *et.,al* (2017) menyimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Lain halnya dengan penelitian Tulenan (2015) bahwa kompensasi secara parsial mempunyai efek positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Arifin (2017) menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dan Kompensasi dan Kepuasan Kerja, secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan. Selanjutnya Baledi (2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Celah yang dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian ini diambil dari rekomendasi peneliti sebelumnya yang mengatakan agar melihat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta objek penelitian yang berbeda. Seperti yang diungkapkan Kaynak (2006) banyak hasil penelitian yang mendukung bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki dampak signifikan yang signifikan pada perilaku dan sikap karyawan. Namun untuk menilai kontribusi karyawan untuk organisasi, terutama praktek kesehatan dan keselamatan kerja mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan secara luar biasa, yang pada gilirannya berhubungan dengan kepuasan kerja, dan kinerja karyawan masih perlu untuk di pertimbangkan atau di teliti. Ada pun faktor yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dan kompensasi.

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2012) adalah :

- a. Menyenangi Pekerjaan, adalah sikap selalu melakukan pekerjaan dengan sungguh sungguh tanpa mengharapkan suruhan dari atasan maupun orang lain.
- b. Mencintai Pekerjaan, Sikap lapang dada dan ikhlas ketika melakukan pekerjaan sehingga dengan harapan akan menghasilkan kerja yang baik.
- c. Moral Kerja, suatu usaha yang ditekuni dan menjadi pertimbangan sehingga membutuhkan moral yang baik dan kuat.
- d. Kedisiplinan, kepuasan kerja akan mencerminkan karyawan datang tepat waktu dan pulang tepat pada waktunya.
- e. Prestasi Kerja, menyenangkan pekerjaan dan mampu mengerjakan pekerjaan itu serta menghasilkan pekerjaan dengan baik.

Kompensasi merupakan balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecendrungan diberikan secara tetap. Banyak pengertian kompensasi yang telah diberikan. Namun tidak ada satu pengertian pun yang pasti dan diterima secara umum. Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang sulit bagi pihak manajemen. Kesulitan itu terletak pada penyusunan struktur upah yang memenuhi syarat adil dan layak. Oleh karena itu biasanya dipergunakan evaluasi jabatan sebagai sistem pengupahan. Kompensasi atau biasa dikenal dengan imbalan atau upah dapat didefinisikan sebagai berikut : Menurut Dessler (2008) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan. Kemudian Hasibuan (2012) mengatakan kompensasi adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.

Menurut Ranupandoyo dan Husnan (2009) kompensasi merupakan Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak. Menurut Wibowo (2014) ada 7 beberapa indikator untuk mengukur kompensasi yaitu :

- 1) *Adequate*. Tingkat pemberian kompensasi minimum yang harus dipenuhi baik oleh pemerintah, serikat pekerja maupun manajer
- 2) *Equitable*. Setiap orang harus dibayar dengan jujur, sesuai dengan usaha, kemampuan, dan pelatihan mereka
- 3) *Balanced*. Bayaran, tunjangan dan penghargaan lain harus dapat memberikan paket imbalan yang layak
- 4) *Cost effective*. Bayaran tidak boleh berlebihan, perlu mempertimbangkan apa yang dapat diusahakana oleh perusahaan untuk membayar.
- 5) *Secure*. Bayaran harus cukup untuk membantu pekerja merasa aman dan membantu memuaskan kebutuhan mereka.
- 6) *Incentive providing*. Bayaran harus memotivasi efektivitas dan pekerjaan produktif
- 7) *Acceptable to the employee*. Pekerja harus memahami sistem bayaran dan merasakan sebagai sistem yang layak untuk perusahaan atau organisasi dan diri mereka.

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama. Menurut Fajar dan Heru (2010) bahwa penyakit yang ditimbulkan oleh pekerjaan adalah kondisi yang tidak normal atau penyakit yang disebabkan oleh faktor-faktor lingkungan yang berkaitan dengan pekerjaan. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Diduga kompensasi mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Diduga kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Diduga kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
5. Diduga kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Desa Bathin Sobanga Kecamatan Bathin Solapan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas ini digunakan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel yang diteliti. Desain penelitian merupakan pedoman yang berisi langkah-langkah yang harus diikuti penulis dalam melakukan penelitian mulai dari proses menentukan masalah penelitian, menentukan tujuan penelitian, menentukan hipotesis, menentukan populasi dan sampel, menentukan teknik pengumpulan data, dan menentukan teknik analisis data.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap yang bekerja di PT. Intan Sejati Andalan sebanyak 176 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* dan dihitung menggunakan rumus Slovin dengan batas kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 122 responden. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data dari daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Untuk melakukan analisis data, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel intervening yang menghubungkan antara variabel independen dengan variabel dependen. Metode *path analysis* merupakan perluasan regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel dalam model penelitian yang dibangun berdasarkan landasan teori yang kuat. Sesuai dengan kerangka pemikiran maka dapat dibuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dua persamaan tersebut sebagai berikut :

$$Y_1 = \rho_{y1X1} + \rho_{y1X2} + e_1$$

$$Y_2 = \rho_{y2X1} + \rho_{y2X2} + \rho_{y2y_1} + e_2$$

Uji Validitas

Merupakan kemampuan dari *indicator* untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Tujuan yang utama dari kedua uji tersebut yaitu untuk menguji indikator-indikator yang dirumuskan dalam pertanyaan agar penelitian tersebut realibel dan valid.

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *corrected item total correlation* dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (P Value) $\leq 0,05$ maka terjadi hubungan yang signifikan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kehandalan suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,60$, maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau handal (dapat dipercaya)..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan r tabel untuk jumlah item sebanyak 122 pada signifikansi 0,05 diperoleh nilai r tabel dengan persamaan $N-2 = 122- 2 = 120 = 0,177$. Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung $> r$ tabel (0,177), yang artinya semua instrumen penelitian dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

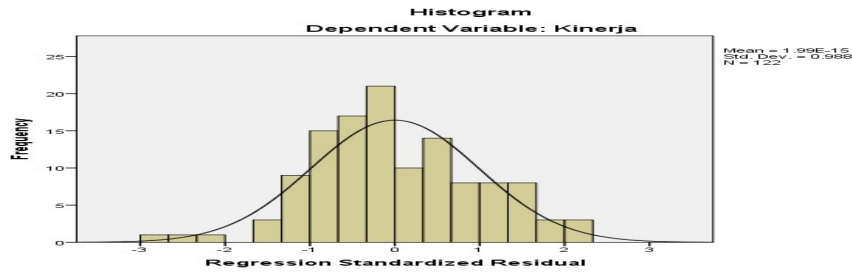
Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil bahwa seluruh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 sebagaimana yang disyaratkan untuk bisa dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan nilai dari persamaan struktural tersebut, data yang digunakan harus memenuhi berbagai syarat pengujian salah satunya data harus berdistribusi normal, berikut merupakan hasil pengujian asumsi klasik.

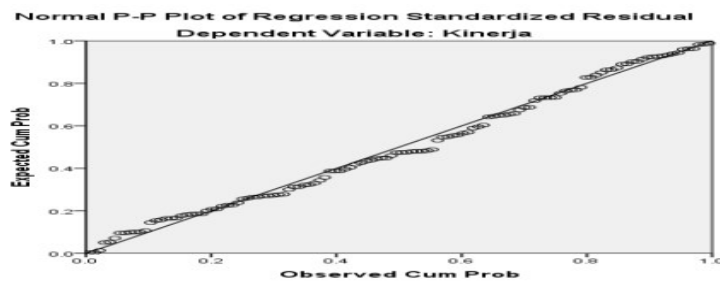
Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*.



Sumber : *Data Olahan, 2018*

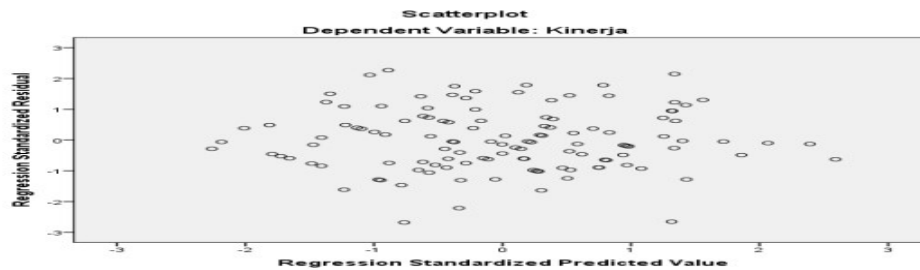
Berdasarkan kurva histogram data menyebar ke semua daerah kurva dan berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.



Sumber : *Data Olahan, 2018*

Pada gambar *Normal PP Plot of Regression* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : *Data Olahan, 2018*

Terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak baik di bagian atas atau bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedatisitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

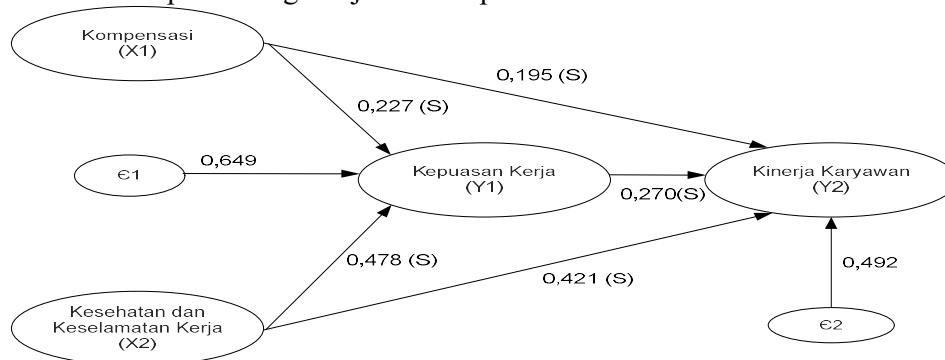
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.833	1.200
Kesehatan Keselamatan Kerja	.679	1.473
Kepuasan Kerja	.649	1.540

Sumber : Hasil Output SPSS , 2018

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF dari masing-masing variabel bebas di mana nilai VIF nya lebih kecil dari 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua model struktural tersebut bebas dari multikolinieritas.

Analisis jalur (Path Analysis)

Berikut merupakan diagram jalur hasil penelitian :



Sumber : Data Olahan 2018

Persamaan struktural untuk model tersebut adalah :

Sub Struktural 1 : $Y_1 = 0,227X_1 + 0,478X_2$

Sub Struktural 2 : $Y_2 = 0,195X_1 + 0,421X_2 + 0,270Y_1$

Tabel : Hasil Pengujian Analisis Jalur

Pengaruh antar variabel	Pengaruh		
	Langsung	Tidak langsung	Total
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,195	-	0,195
$X_3 \rightarrow Y_2$	0,421	-	0,421
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,270	-	0,270
$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	-	(0,227 x 0,270) 0,061	0,256
$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	-	(0,478 x 0,270) 0,129	0,550

Sumber : data olahan SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1), kesehatan dan keselamatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1). Sedangkan untuk variabel kompensasi (X_1) dari data di atas berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2), kesehatan dan keselamatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2) dan kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2).

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Tahap I Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.592 ^a	.351	.340	.43858	1.676

a. Predictors: (Constant), Kesehatan_Keselamatan_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data Olahan 2018

Diperoleh nilai koefisien determinasi struktur 1 sebesar 0,351. Artinya adalah pengaruh kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja (K_3) terhadap kepuasan kerja dalam nilai *R Square* adalah sebesar 0,351 (35,1%) dan sisanya sebesar 64,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Tahap I I Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.508	.496	.36882	1.939

Sumber : Data Olahan 2018

Diperoleh nilai koefisien determinasi struktur 2 sebesar 0,508. Artinya adalah pengaruh kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam nilai *R Square* adalah sebesar 0,508 (50,8%) dan sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis jalur diperoleh koefisien determinasi total $R^2_m = 0,681$ artinya model hasil penelitian dapat menjelaskan fenomena yang diselidiki sebesar 68,1% sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil rekapitulasi tanggapan responden, kompensasi berada pada kategori cukup. Indikator yang mendapat poin tertinggi adalah pemberian insentif. Artinya karyawan juga mendapatkan insentif sesuai hasil kerja di perusahaan. Insentif didapatkan apabila karyawan ikut bekerja lembur. Selanjutnya untuk indikator dengan skor terendah adalah memadai, artinya gaji pokok yang diterima karyawan setiap bulan, kurang memadai untuk dapat mencukupi semua kebutuhan karyawan. Hal ini dikarenakan besaran pengeluaran setiap karyawan berbeda-beda.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa meskipun karyawan mendapatkan gaji tambahan berupa insentif jika ikut bekerja lembur akan tetapi besaran kompensasi masih dirasa kurang memadai karena belum dapat memenuhi semua kebutuhan hidup para karyawan. Dengan demikian diketahui bahwa kompensasi yang diterima karyawan dalam bekerja belum cukup sesuai untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan adalah kompensasi yang diterima. Apabila pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial dilakukan dengan adil dan wajar maka karyawan akan puas sehingga bersemangat dalam bekerja yang juga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan tidak wajar atau tidak adil maka karyawan akan merasa diperlakukan tidak adil sehingga kurang bersemangat dalam bekerja dan otomatis kinerjanya juga akan menurun.

Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari tanggapan responden, program kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan PT. Intan Sejati Andalan (ISA) terhadap karyawan sudah baik. Indikator yang mendapat poin tertinggi adalah kondisi fisik dan mental karyawan. Artinya kondisi fisik dan mental karyawan saat bekerja sudah stabil sehingga dapat menghindari terjadinya kemungkinan kecelakaan kerja dan karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Selanjutnya untuk indikator dengan skor terendah adalah pemakaian peralatan kerja, artinya masih ada beberapa karyawan kurang memperhatikan pemakaian peralatan kerja saat pekerjaan sedang berlangsung. Hal ini akan berdampak pada keselamatan karyawan sendiri dalam bekerja.

Dari penjelasan sebelumnya dapat diketahui bahwa meskipun kondisi fisik dan mental karyawan sudah baik dan stabil saat bekerja akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan peralatan kerja dengan lengkap saat pekerjaan sedang berlangsung. Dengan demikian diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sudah diperhatikan dengan baik oleh perusahaan, meskipun masih banyak karyawan yang tidak menggunakan peralatan kerja tersebut secara lengkap. Implementasi keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan menumbuhkan rasa aman dan nyaman di hati karyawan. Dengan terciptanya rasa aman dan nyaman, pada gilirannya akan membuat karyawan berada pada posisi yang lebih baik untuk menghindari kecelakaan kerja dan tidak akan menghambat kinerja mereka. Dengan demikian, terciptanya rasa aman dan nyaman di tempat kerja juga akan memungkinkan peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rekapitulasi data kuesioner yang menggambarkan tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan terletak pada kategori cukup. Indikator yang mendapat poin tertinggi adalah moral kerja. Artinya setiap karyawan berupaya untuk selalu bersikap baik kepada sesama rekan kerja ataupun atasan saat menjalankan pekerjaan di perusahaan. Selanjutnya untuk indikator dengan skor terendah adalah mencintai pekerjaannya, artinya belum semua karyawan bersungguh-sungguh dalam mencintai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di perusahaan. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa meskipun kondisi fisik dan mental karyawan sudah baik dan stabil saat bekerja akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan peralatan kerja dengan lengkap saat pekerjaan sedang berlangsung.

Dengan demikian diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sudah diperhatikan dengan baik oleh perusahaan, meskipun masih banyak karyawan yang tidak menggunakan peralatan kerja tersebut secara lengkap. Karyawan yang umumnya memperoleh kepuasan kerja rendah akan pernah mengalami frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat rendah, cepat lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, dan berprestasi kerja lebih baik dari pada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka perputaran karyawan dan absensi menurun.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian analisis jalur dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja dengan pengaruh total sebesar 26,9%. Kinerja karyawan merupakan faktor yang umum digunakan untuk mengukur dampak dari sebuah strategi organisasi. Strategi organisasi selalu diarahkan untuk menghasilkan kinerja organisasi seperti perencanaan, sistem, maupun kinerja keuangan. Kompensasi yang dapat kebutuhan konsumen akan mempengaruhinya dalam bekerja, sebab dengan kompensasi yang mencukupi karyawan dapat memenuhi kebutuhan serta fokus dalam bekerja. Selain itu kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Herzberg dalam teorinya yaitu teori dua faktor menjelaskan bahwa salah satu dimensi yang menentukan kepuasan kerja karyawan yaitu faktor-faktor yang mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja (*hygiene factors*) terdiri dari: gaji, lingkungan kerja dan hubungan antara pekerja. Tingkat kepuasan merupakan suatu kombinasi dari tingkat aspirasi atau tingkat kebutuhan dengan jumlah yang didapat dari lingkungan. Kepuasan akan timbul bila kedua faktor tersebut terpenuhi secara berimbang, dan kepuasan akan dicapai bila dihasilkan yang diperoleh dari lingkungannya sebanding dengan tingkat kebutuhan individu.

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian analisis jalur dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh total sebesar 55%. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi akan sangat bergantung pada kinerja daripada karyawannya. Tingkat kinerja bergantung pada kesehatan dan keselamatan kerja karyawan selama menjalankan pekerjaan tersebut.

Dengan terjaganya kesehatan dan keselamatan kerja para karyawan maka kinerja perusahaan akan meningkat. Namun, apabila kesehatan dan keselamatan kerja tidak ada maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Dimana diketahui juga bahwa masalah kesehatan dan keselamatan kerja pada saat ini sangat banyak dihadapi oleh perusahaan. Banyaknya kecelakaan kerja yang terjadi akan merugikan perusahaan itu sendiri karena harus kehilangan karyawan yang berkompeten dan harus mengeluarkan biaya untuk proses penyembuhan. Program K3 dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan karena jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan mampu mendorong semangat karyawan agar dapat memenuhi target atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Program K3 merupakan bagian dari fasilitas karyawan yang mampu memberikan dukungan dalam upaya menciptakan kepuasan kepada para karyawan dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan pemaparan dari pembahasan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin sesuai kompensasi yang dirasakan karyawan maka kinerjanya akan meningkat di perusahaan.
2. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja karyawan diperusahaan maka kinerjanya juga akan meningkat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerjanya juga akan meningkat.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

Dari kesimpulan yang telah diuraikan, maka dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya lebih fokus untuk meningkatkan kuantitas kerja karyawan agar target yang ditetapkan dapat tercapai. Mislanya dengan meningkatkan peran karyawan di perusahaan sehingga mereka merasa bagaian dari perusahaan yang bertanggung jawab atas keberhasilan perusahaan dengan cara bekerja sesuai target yang ditetapkan.
2. Kepuasan kerja karyawan sebaiknya ditingkatkan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mereka merasa dihargai dan di anggap yang pada akhirnya akan mencintai pekerjaannya. Setelah karyawan mencintai pekerjaannya, mereka akan takut kehilangan pekerjaan tersebut sehingga berupaya untuk selalu melakukan yang terbaik.
3. Perusahaan sebaiknya memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan misalnya dengan cara membayarkan gaji pokok karyawan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaan.
4. Pimpinan perusahaan sebaiknya memperhatikan karyawan ketika memakai peralatan kerja. Misalnya dengan cara melakukan pengecekan rutin terhadap peralatan kerja yang digunakan serta melakukan perawatan terhadap peralatan kerja tersebut. Dengan demikian keselamatan kerja karyawan akan tetap terjaga sehingga mereka dapat bekerja dengan fokus untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Iftikhar. 2017. *The Mediating Role Of Perceived Job Satisfaction In The Relationship Between Occupational Health & Safety And Employees' Performance*
- Arifin, Muhammad. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)*
- Baledi. 2017. *The Impact Of Compensation On Improving Employees Performance Through Job Satisfaction In Jordanian Newspaper*
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Personalia, Teknik Dan Konsep Modern, terjemahan Sutrisno*. Erlangga: Jakarta
- Darma, Prayoga Setia. 2017. *The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance*

- Handoko. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Indeks
- Fajar, Siti dan Heru, Tri. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan STIM. YPKN.
- Gbadago, Patrick, et.,al. 2017. *The Impact of Occupational Health and Safety Measures on Employee Performance at the South Tongu District Hospital*
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kaynak, Ramazan, et.,al. 2016. *Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach*
- Kuswadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Salemba Empat
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2009. *Manajemen Personalial*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Rao. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan kesebelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ramazan Kaynak, et.,al. 2016. *Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach*
- Rivai dan Sagala. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Robbins . 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba
- Simanjutak. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Tulenan. Samuel. 2015. *The Effect Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manad*
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yusuf, et.,al. 2017. *The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)*