

Pengaruh Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Di PT Sarana Inti Transindo Surabaya

Syair De Alam Mantra¹, Hesty Prima Rini²

^{1,2} Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

17012010205@student.upnjatim.ac.id, hestyprimarini.mnj@upnjatim.ac.id

ABSTRACT

To determine whether an organization has a good performance or not, one of the measurement techniques that can be used is to see whether the goals set by the company itself have been achieved or not. PT Sarana Inti Trasindo, a company that offers a wide range of transportation services, mainly focuses on trucks. Especially for casual daily employees who operate in the field of truck drivers, employee performance is still less visible from the problem of late delivery or delivery delays in 2020. The purpose of this study is to look at the K3 elements to see how employee performance and salaries relate to each other. The tool used for data analysis is called Partial Least Square (PLS), and uses this analysis method. Colquitt et al. (2011) defines employee performance as a group of employee behaviors that have a positive or negative effect on the achievement of organizational goals. The health, safety, and welfare of people who work in a facility or project location are the focus of occupational health and safety, often abbreviated as K3, according to Suparno Eko Widodo (2015). Haridoko (2008) claims that "compensation" includes all the benefits that workers get in return for their efforts. Participants in this study were selected from eighty workers from the truck company PT Sarana Inti Trasindo Surabaya. All employees of PT Sarana Inti Trasindo Surabaya who drive trucks are included in the sample of this study. The study findings show that financial compensation and OSH feedback both significantly improve employee performance. It is hoped that PT Sarana Inti Transindo can complete personal protective equipment and also add transportation support equipment to improve the overall performance of personnel.

Keywords: Health; Work safety ; Performance ; Compensation

ABSTRAK

Untuk menentukan apakah suatu organisasi memiliki kinerja yang baik atau tidak, salah satu teknik pengukuran yang dapat digunakan adalah dengan melihat apakah tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri telah tercapai atau belum. PT Sarana Inti Trasindo, sebuah perusahaan yang menawarkan berbagai layanan transportasi, sebagian besar berfokus pada truk. Khususnya pada karyawan harian lepas yang beroperasi di bidang sopir truk, kinerja karyawan masih kurang terlihat dari permasalahan keterlambatan pengiriman atau keterlambatan pengiriman pada tahun 2020. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat elemen K3 untuk melihat bagaimana kinerja karyawan dan gaji berhubungan satu sama lain. Alat yang digunakan untuk analisis data disebut Partial Least Square (PLS), dan menggunakan metode analisis ini. Colquitt dkk. (2011) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai sekelompok perilaku karyawan yang berpengaruh positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan orang yang bekerja di suatu fasilitas atau lokasi proyek menjadi fokus kesehatan dan keselamatan kerja, sering

disingkat K3, menurut Suparno Eko Widodo (2015). Haridoko (2008) mengklaim bahwa "kompensasi" mencakup semua manfaat yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas usaha mereka. Partisipan dalam penelitian ini dipilih dari delapan puluh orang tenaga kerja perusahaan truk PT Sarana Inti Trasindo Surabaya. Seluruh karyawan PT Sarana Inti Trasindo Surabaya yang mengemudikan truk termasuk dalam sampel penelitian ini. Temuan studi menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan umpan balik K3 keduanya secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan PT Sarana Inti Transindo dapat melengkapi alat pelindung diri dan juga menambah alat penunjang transportasi guna meningkatkan kinerja personel secara keseluruhan.

Kata kunci : Kesehatan ; Keselamatan kerja ; Kinerja ; Kompensasi

PENDAHULUAN

Salah satu karakteristik yang dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi adalah apakah telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk dirinya sendiri atau tidak. Efektivitas sumber daya manusia yang sudah ada berkontribusi yang signifikan terhadap sebuah tujuan perusahaan atau organisasi. Jika kinerja departemen sumber daya manusia baik, dapat diasumsikan bahwa kinerja perusahaan atau organisasi juga akan baik.

PT Sarana Inti Trasindo, sebuah perusahaan yang menawarkan berbagai layanan transportasi, sebagian besar berfokus pada truk. Kita dapat menyimpulkan bahwa pernyataan ini akurat mengingat fenomena yang penulis lihat bahwa penyampaian tidak selalu berhasil. Terdapat beberapa kegagalan yang terjadi, hal ini di sebabkan beberapa faktor contohnya, kecelakaan lalulintas yang di sebabkan oleh kendaraan si pengemudi yang trouble atau pengemudi yang kelelahan, kurang pengetahuan pengemudi dalam melalui medan jalan yang ada sehingga menyebabkan keterlambatan atau mungkin kesalahan yang bukan di sebabkan secara sengaja seperti kemacetan lalulintas.

Permasalahan yang terjadi pada PT Sarana Inti Trasindo Surabaya ini juga berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Dapat di lihat dari pengamatan dan wawancara penulis bahwa masih terdapat kegagalan dalam pengiriman ataupun keterlambatan di tahun 2020. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang masih belum baik khususnya pegawai harian lepas bagian pengemudi truk. Rincian kompensasi atau upah ritase pengemudi truk PT Sarana Inti Trasindo masih tergolong rendah dan masih belum memenuhi standar dalam pasal 10 aturan Kepmenakertrans. Oleh karna itu permasalahan yang terjadi juga berkaitan dengan kompensasi.

Kejadian yang disebutkan di atas berkaitan dengan gagasan bahwa imbalan finansial dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik di tempat kerja. Akibatnya, organisasi dan bisnis harus bekerja untuk menciptakan sistem kompensasi yang wajar dan adil. Motivasi dan kepuasan kerja seseorang secara umum cenderung menurun jika dirasa kompensasi yang mereka dapatkan tidak sebanding dari tingkat kinerja mereka di tempat kerja (Sadili, 2006). Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bangun (2012) bahwa karyawan yang sehat

jasmani dan rohani untuk bisa bekerja dengan baik dan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Kesehatan dan keselamatan kerja dengan demikian harus diberikan prioritas utama untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas diperoleh permasalahan penelitian ini:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai harian lepas di PT Sarana Inti Trasindo Surabaya?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai harian lepas di PT Sarana Inti Transindo Surabaya?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan tujuan menguji, mendukung, atau membantah teori-teori penelitian yang sudah ada sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana program kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) PT SARANA INTI TRANSINDO mempengaruhi produktivitas pekerja harian lepas perusahaan. Pegawai harian lepas PT SARANA INTI TRANSINDO merupakan populasi yang menjadi perhatian pada penelitian ini, dan sampel yang dipakai yaitu seluruh populasi yang menghasilkan 80 balasan. Sampling saturasi digunakan dalam sampel ini. Kuesioner dan wawancara digunakan sebagai strategi pengumpulan data dalam penelitian khusus ini. Sebelum data diperiksa, dilakukan beberapa uji validasi dan rehabilitasi. Partial Least Square (PLS) alat pemeriksaan statistik berbasis data secara keseluruhan.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja

Colquitt dkk. (2011) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai sekelompok perilaku karyawan yang berpengaruh positif atau negatif terhadap keberhasilan tujuan organisasi. Sudut pandang kedua menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil usaha individu untuk melaksanakan kewajibannya dalam pekerjaannya (Bangun, 2012). John Miner mengusulkan agar kualitas, kuantitas, dan konsumsi waktu dimasukkan dalam ukuran kinerja (dikutip dalam Sudarmanto 2009:11).

Kesehatan dan keselamatan kerja

K3, atau kesehatan dan keselamatan kerja, adalah disiplin ilmu yang berfokus pada kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan individu yang bekerja di suatu fasilitas atau area proyek, menurut Suparno Eko Widodo (2015). Misi K3 adalah menyediakan situasi kerja yang aman dan sehat untuk pekerja. Penerapan K3 juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, pelanggan, dan orang lain yang dapat terkena dampak kondisi lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2013), ada beberapa indikator kesehatan dan keselamatan kerja, antara lain pelayanan kesehatan, peralatan, prosedur, dan penyimpanan persediaan.

Kompensasi

Sederhananya, semua orang bekerja untuk membayar tagihan mereka. Untuk alasan ini, pekerja akan berusaha keras untuk bisnis agar mendapat kompensasi dari usaha mereka. Oleh sebab itu, organisasi perlu merancang strategi untuk menerapkan kompensasi yang diperlukan. Haridoko (2008) mengklaim bahwa "kompensasi" mencakup semua manfaat yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas usaha mereka. Jenis balas jasa yang paling populer menurut Hasibuan (2017:4) adalah gaji, yaitu sejumlah uang yang tetap yang diberikan kepada pegawai secara berkala. Selain upah, karyawan juga dapat memperoleh bonus dan tunjangan, yang keduanya disebut sebagai sejumlah uang yang diberikan kepada mereka.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi yang sesuai dapat menaikkan kinerja karyawan. Akibatnya, organisasi dan bisnis harus bekerja untuk menciptakan sistem kompensasi yang wajar dan adil. Motivasi dan kepuasan kerja seseorang secara umum cenderung menurun jika mereka merasa bahwa kompensasi yang diperoleh tidak sebanding dengan kinerja mereka di tempat kerja (Sadili, 2006). Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan, diantaranya Windi Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi (kasus studi kasus manufaktur di Surabaya)" dan Yanti Oetamy Marpaung (2015) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Kuta Bali". Dampak sistem penggajian terhadap kinerja perkerja yang diteliti di dua lokasi berbeda memberikan hasil yang positif dan signifikan, demikian kesimpulan dari kedua penelitian tersebut. Hasil ini terbukti konsisten antara kedua situs.

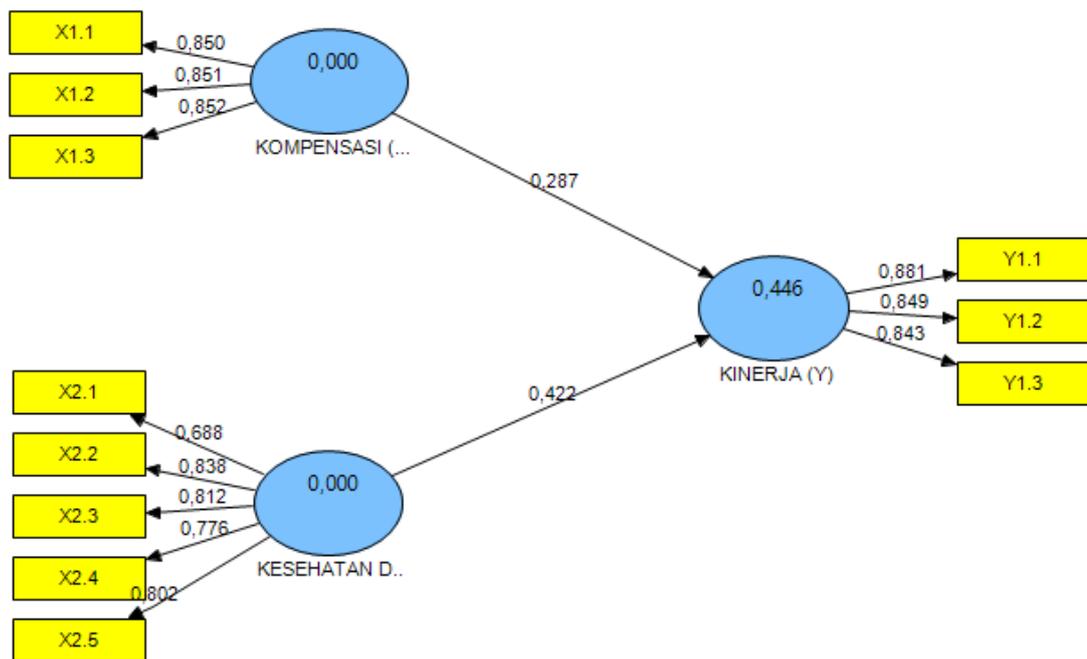
Hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan

Karyawan yang baik secara fisik maupun psikologis akan mampu bekerja dengan baik, yang akan meningkatkan produktivitas kerja secara total, menurut Bangun (2012). Kesehatan dan keselamatan kerja dengan demikian harus diberikan prioritas utama untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Klaim ini sama dengan penelitian yang dilakukan pada tahun 2019 oleh Ria Damayanti dan rekan-rekannya dengan judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pulau Lemon Manokwari." Ini mengarah pada kesimpulan bahwa, dalam kasus tertentu, keselamatan dan kesehatan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN INTERPRETASI HASIL OLAH DATA PLS

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan smart PLS diperoleh outer model sebagai berikut.

Gambar Outer Model dengan *factor loading*, *Path Coefficient* dan *R-Square*



Sumber : olah data, output *SmartPLS*

Besarnya nilai factor loading untuk tiap indikator dapat dilihat tepat di atas panah penghubung variabel dan indikator pada gambar output PLS di atas. Selain itu, besarnya koefisien rute ditunjukkan tepat di atas panah yang menghubungkan variabel eksogen dan endogen. Selain itu, dimungkinkan untuk melihat ukuran R-Square, yang terletak di tengah lingkaran yang terdiri dari variabel endogen (variabel Kinerja Karyawan).

Outer Model (Model Pengukuran dan Validitas Indikator)

Model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memakai variabel eksogen dengan indikator yang mencerminkan, seperti variabel kompensasi (X1) dan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X2), selain faktor endogen yaitu variabel kinerja karyawan (Y). Salah satu cara memanfaatkan informasi yang diperoleh dari tabel Pemuatan Luar untuk menilai keandalan suatu indikasi. Untuk lebih tepatnya, prosedur ini memerlukan mencari tahu nilai faktor pemuatan. Tabel output yang digunakan dalam pemodelan ini adalah tabel Outer Loadings karena hanya indikator refleksi yang digunakan dalam pemodelan ini.

Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1.1 <- KOMPENSASI (X1)	0,850067	0,846293	0,042120	0,042120	20,182025
X1.2 <- KOMPENSASI (X1)	0,850607	0,848773	0,036815	0,036815	23,105094
X1.3 <- KOMPENSASI (X1)	0,851541	0,851518	0,032503	0,032503	26,199184
X2.1 <- KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (X2)	0,688125	0,682882	0,073833	0,073833	9,320065
X2.2 <- KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (X2)	0,837843	0,832198	0,036580	0,036580	22,904311
X2.3 <- KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (X2)	0,812090	0,812901	0,034478	0,034478	23,554009
X2.4 <- KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (X2)	0,776403	0,770208	0,042786	0,042786	18,146295
X2.5 <- KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (X2)	0,802397	0,794587	0,044079	0,044079	18,203662
Y1.1 <- KINERJA (Y)	0,880582	0,874948	0,031549	0,031549	27,911519
Y1.2 <- KINERJA (Y)	0,848690	0,846622	0,036328	0,036328	23,362187
Y1.3 <- KINERJA (Y)	0,842608	0,843175	0,033554	0,033554	25,112046

Jika Anda melihat Factor Loading Value dari variabel ke indikator, yang ditunjukkan pada tabel tadi, Anda dapat memeriksa untuk melihat apakah lebih besar dari 0,5 dan/atau jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 untuk menilai apakah indikator tersebut memiliki validitas yang memadai atau tidak (dengan nilai Z ditetapkan ke 0,05). Validitas penelitian dianggap terpenuhi jika korelasi factor loading antara indikator dan variabel lebih baik dari 0,5 dan nilai T-statistik lebih besar dari 1,96. Hal yang sama berlaku jika nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 dan signifikansi penelitian terpenuhi.

Semua indikator reflektif pada variabel Kompensasi (X1), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa faktor pemuatan (sampel asli) lebih besar dari 0,50 dan/atau signifikan (Nilai T-Statistik lebih besar dari nilai $Z_{\alpha} = 0,05$ (5%) = 1,96), sesuai dengan tabel outer loading yang telah disajikan sebelumnya. Oleh karena itu, hasil estimasi untuk semua indikator telah memenuhi persyaratan validitas konvergen atau validitas sangat baik.

Pengujian Hipotesis

Tabel selanjutnya juga menampilkan hasil pengujian hipotesis berupa koefisien dan nilai T-statistik yang diperoleh dari model internal.

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Values
KOMPENSASI (X1) -> KINERJA (Y)	0,286681	0,278658	0,096885	2,958987	0,004
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (X2) -> KINERJA (Y)	0,422437	0,431641	0,092935	4,545509	0,000

Dari tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan :

Hipotesis 1 : Diduga Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan bisa diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,286681, dan nilai *T-statistic* sebesar 2,958987 > 1,96 (dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$) atau P-Value 0,004 < 0,05, maka hasilnya **Signifikan (positif)**.

Hipotesis 2 : Diduga Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan bisa diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,422437, dan nilai *T-statistic* sebesar 4,545509 > 1,96 (dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$) atau P-Value 0,000 < 0,05, maka hasilnya **Signifikan (positif)**.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Diungkapkan di PT Sarana Inti Transindo Surabaya hasil pengolahan data menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan harian lepas. Kompensasi adalah alat yang dapat membantu karyawan bekerja lebih baik, dan ketika perusahaan menjamin uang, itu mungkin membantu karyawan berkinerja lebih baik. Bonus adalah tanda yang menempati peringkat terbaik dalam hal loading factor. Hal ini menunjukkan bahwa pembayaran insentif yang signifikan akan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan berkembang.

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olat data memakai PLS didapatkan hasil kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai harian lepas di PT Sarana Inti Transindo Surabaya. Dengan adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja maka akan tumbuh rasa aman dan nyaman untuk bekerja, hal ini akan sejalan dengan meningkatnya kinerja karena adanya rasa aman dan nyaman yang diberikan oleh perusahaan. Pelayanan kesehatan menjadi indikator dengan nilai tertinggi di faktor loading, hal tersebut menunjukkan pegawai akan meningkatkan kinerja dengan dibarengi pelayanan kesehatan yang memadai dan sesuai dengan asas, norma dan nilai yang berlaku.

KESIMPULAN DAN SARAN

Untuk mengetahui dampak kompensasi, kesehatan, dan jam kerja terhadap kinerja karyawan harian lepas di PT SARANA INTI TRANSINDO SURABAYA, dilakukan penelitian terhadap 80 responden. Berdasarkan temuan penelitian, kesimpulan berikut dapat dicapai. (1) Pada PT SARANA INTI TRANSINDO SURABAYA, terdapat hubungan positif antara tingkat kompensasi karyawan harian lepas dengan tingkat kinerjanya. (2) Kinerja pegawai harian lepas di PT SARANA INTI TRANSINDO SURABAYA dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kesehatan dan keselamatan kerja. Ini adalah temuan studi yang dilakukan perusahaan.

PT SARANA INTI TRANSINDO SURABAYA mempekerjakan pekerja lepas harian, dan berbagai rekomendasi diberikan sehubungan dengan temuan yang dibahas di atas dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka. Ada faktor-faktor yang tertinggal dari penelitian yang mungkin mempengaruhi kinerja yang belum dioptimalkan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengintegrasikan lebih banyak variabel penelitian termasuk lingkungan kerja, tingkat motivasi, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. (2002)
- Anoki, H Dito. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. (2010)
- Ardiyanti. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Jember. (2018)
- Bhastary, Suwardi. *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana*. Vol. 7 No.1 (2018)
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta. (2009)

- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta. (2008)
- Hariandja, M. T. E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grasindo. Jakarta. (2007)
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. (2006)
- Hasibuan, Malayu Sp. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan ke tiga belas. Jakarta: Bumi Aksara. (2012)
- Lutfan Danu Saputro, Apriatni Endang Prihatini. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Solo Murni (Studi Kasus Pada Bagian Produksi)*. Universitas Diponegoro. (2018)
- Nur Sandy. *"Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Wahana Sentra Artha KC Sindang Laut"* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Gajayana Malang. (2021)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (2013)
- Suma'mur. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung (2006)