

Pengaruh Keselamatan Kerja, Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Perdana Mandiri

Nadila Dwi Yolanda¹, Bisma Arianto²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Email : yolandanadila766@gmail.com¹, bismaarianto@unipasby.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian membahas sejauh mana keselamatan kerja, gaji, dan motivasi kerja terhadap perubahan pada kinerja PT. Prima Perdana Mandiri. Seluruh karyawan ditargetkan sebagai populasi, namun sampel hanya berjumlah 80 karyawan setelah dilakukan seleksi melalui sampling jenuh. Pengumpulan data melibatkan kuesioner dan angket yang selanjutnya data tersebut dianalisa melalui SPSS versi 25 dengan pengujian uji t dan uji f. Hasil ditemukan adanya pengaruh dari keselamatan kerja, gaji, dan motivasi kerja atas perubahan kinerja walaupun ukurannya kecil namun bersifat signifikan. Secara bersamaan, terlihat bahwa keseluruhan variabel independen yang ada juga berhasil memberikan perubahan pada kinerja karyawan. Melalui hasil ini, bisa dimanfaatkan untuk perusahaan dalam mempertimbangkan kebijakan baru yang berkaitan dengan peningkatan kinerja perusahaan, terutama di PT. Prima Perdana Mandiri.

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The research examines how work safety, salary, and work motivation affect changes in performance at PT Prima Perdana Mandiri. While all employees were considered in the study, only 80 were selected through saturated sampling. Data was collected using questionnaires and analyzed using SPSS version 25, employing t-tests and f-tests. The findings indicate that job safety, salary, and work motivation do have an impact on performance changes, albeit small, but statistically significant. Moreover, collectively, all independent variables contribute to changes in employee performance. These findings can inform companies in crafting new policies aimed at enhancing company performance, particularly at PT Prima Perdana Mandiri.

Keywords : Work Safety, Compensation, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sebagaimana dikemukakan oleh (Astuti & Suhendri, 2019) dalam mengelola, mengatur, dan mempekerjakan karyawan, kualitas SDM sebuah perusahaan menjadi kunci utama untuk menjaga keprofesionalan dan efektivitas dalam mencapai tujuan bisnis. Kinerja, sebagai cerminan dari hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap individu, menjadi fondasi yang tak tergantikan dalam memperkuat daya saing sebuah perusahaan. Dengan kinerja yang unggul, perusahaan berpotensi untuk menonjol diantara kompetitor lainnya. Namun demikian, pencapaian kinerja yang optimal tak lepas dari peningkatan kerja yang berkelanjutan serta pemanfaatan potensi SDM secara maksimal. Inilah alasan pentingnya penilaian kinerja, yang membantu perusahaan melihat sejauh mana kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Apakah mereka telah memenuhi target yang telah ditetapkan dan sejalan dengan visi serta misi perusahaan. Dengan menjalankan penilaian kinerja secara teratur, perusahaan memastikan bahwa langkah-langkah perbaikan dapat diambil tepat pada waktunya. Ini adalah langkah strategis untuk memastikan bahwa setiap individu dapat memberikan kontribusi terbaiknya dalam mencapai tujuan bersama.

Keselamatan adalah sebuah konsep yang melibatkan kondisi aman kecelakaan maupun kerusakan di lingkungan kerja. Diungkapkan oleh (Aviana et al., 2019) keselamatan mencakup berbagai aspek, mulai dari kondisi fisik bangunan dan mesin, hingga perlengkapan keselamatan yang tersedia, serta kondisi para pekerja. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) milik perusahaan memainkan peran kunci dalam memastikan rasa aman dan percaya diri para karyawan. Hal ini, seperti yang disorot oleh (Santoso & Sitohang, 2017), membantu menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari ketakutan dan kecemasan, yang pada gilirannya akan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka. Tak kalah pentingnya, perusahaan juga perlu memperhatikan tentang kompensasi sebagai suatu aspek penyokong kinerja karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Astuti & Suhendri, 2019), pemberian kompensasi yang adil dan proporsional tidak hanya menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, tetapi juga mendorong tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban dengan baik. Rasa dihargai dan validasi pada diri karyawan tercermin dari kompensasi sehingga termotivasi untuk terus menjadikannya unggul dalam kinerja. Dengan demikian, kompensasi bukan hanya sekadar imbalan, tetapi juga merupakan investasi bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan bersama.

Di samping itu, terdapat faktor lainnya yakni motivasi. Seperti yang disorot oleh (Sari et al., 2020), motivasi menjadi pendorong utama bagi setiap individu sehingga semakin ulet dan antusias untuk memaksimalkan pencapaian perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa kejenuhan sering kali menghampiri di lingkungan kerja, yang dapat termanifestasikan melalui berbagai tanda yang disorot oleh (Hernilawati et al., 2021). Mulai dari absensi yang meningkat, disiplin yang menurun, hingga produktivitas yang melambat, semua itu bisa menjadi gejala dari kurangnya motivasi di tempat kerja. Karena itulah, perusahaan perlu evaluasi dan memastikan karyawan tetap termotivasi. Ini termasuk mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat

memengaruhi kinerja karyawan secara positif, seperti keselamatan kerja, kompensasi yang adil, dan tentu saja, motivasi kerja yang terus menerus dijaga dan ditingkatkan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan melibatkan penggunaan kuesioner atau angket yang disebarakan kepada 80 responden dari seluruh karyawan PT. Prima Perdana Mandiri. Proses pengumpulan data dilakukan melalui serangkaian pengujian yang mencakup pengujian instrument, pengujian asumsi klasik, analisis linear berganda dan penilaian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Tabel Uji Validitas

Variabel	Item pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	X1.1.1	.414	0.217	Valid
	X1.1.2	.331	0.217	Valid
	X1.2.1	.251	0.217	Valid
	X1.2.2	.511	0.217	Valid
	X1.3.1	.416	0.217	Valid
	X1.3.2	.537	0.217	Valid
	X1.4.1	.416	0.217	Valid
	X1.4.2	.287	0.217	Valid
	X1.5.1	.455	0.217	Valid
	X1.5.2	.389	0.217	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1.1	.353	0.217	Valid
	X2.1.2	.399	0.217	Valid
	X1.2.1	.471	0.217	Valid
	X2.2.2	.576	0.217	Valid
	X2.3.1	.474	0.217	Valid
	X2.3.2	.497	0.217	Valid
	X2.3.3	.594	0.217	Valid
	X2.4.1	.548	0.217	Valid
	X2.4.2	.554	0.217	Valid
	X2.4.3	.670	0.217	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1.1	.358	0.217	Valid
	X3.1.2	.508	0.217	Valid
	X3.1.3	.221	0.217	Valid
	X3.2.1	.470	0.217	Valid
	X3.2.2	.296	0.217	Valid
	X3.2.3	.282	0.217	Valid
	X3.3.1	.286	0.217	Valid
	X3.3.2	.518	0.217	Valid
	X3.4.1	.310	0.217	Valid
	X3.4.2	.370	0.217	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1.1	.474	0.217	Valid
	Y1.1.2	.604	0.217	Valid
	Y1.2.1	.649	0.217	Valid
	Y1.2.2	.571	0.217	Valid
	Y1.3.1	.679	0.217	Valid
	Y1.3.2	.535	0.217	Valid
	Y1.3.3	.682	0.217	Valid
	Y1.4.1	.629	0.217	Valid
	Y1.4.2	.624	0.217	Valid
	Y1.4.3	.422	0.217	Valid

Sumber : Output SPSS Data Diolah (2024)

Analisa menunjukkan tiap nilai r-hitung melampaui r-tabel yang menandakan kevalidan pertanyaan sehingga valid dijadikan pengukuran.

UJI RELIABILITAS

Uji Reliabilitas merupakan ukuran seberapa konsisten hasil pengukuran yang diperoleh dari obyek yang sama (Sugiyono, 2017:130). Hasil Alpha Cronbach > 0,60 bermakna kuesioner reliabel atau konsisten.

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai kritis	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	0.716	0.6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.691	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.872	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.785	0.6	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2024)

Analisa menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* melampaui 0,60, yang membuktikan reliabilitas data.

UJI ASUMSIK KLASIK

1. Uji Normalitas

Hasil analisis ditetapkan dengan nilai signifikansi yang jika melampaui 0,05, maka terbukti bahwa berdistribusi normal..

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39153008
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.077
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c

Sumber : Output SPSS Data Diolah (2024)

Hasil analisa melampaui 0,058 yang berarti syarat untuk dikatakan berdistribusi normal telah terpenuhi, sehingga penelitian bisa dilanjutkan.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini melibatkan nilai tolerance dan VIF (variance inflation factor) dengan syarat value < 0,10 atau VIF > 10 : supaya bisa dikatakan ada multikolenearitas.

Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KESELAMATAN_KERJA	.964	1.037
	KOMPENSASI	.982	1.018
	MOTIVASI_KERJA	.979	1.022

Sumber : Output SPSS Data Diolah (2024)

Hasil analisa menunjukkan nilai yang diukur tidak melampaui 10 sehingga terbebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Dalam analisis ini, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah terjadi ketidakseragaman varians dari residu dalam model regresi. Uji dilakukan melalui uji Glejser, di mana nilai signifikansi melampaui 0,05 berarti bebas heteroskedastisitas..

Tabel Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.805	3.435		-1.108	.271
KESELAMATAN_KERJA	.059	.052	.130	1.126	.264
KOMPENSASI	.024	.042	.065	.565	.573
MOTIVASI_KERJA	.030	.059	.059	.513	.609

Sumber : Output SPSS Data Diolah (2024)

Data terbukti tidak melampaui 0,05 sehingga bebas heteroskedastisitas

4. Uji Autokorelasi

Uji ini melibatkan uji durbin watson, ketika nilainya ada di antara 1,65 hingga 2,35 berarti bebas autokorelasi..

Tabel Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.895 ^a	.802	.794	1.419	2.080

Sumber : Output SPSS Data Diolah (2024)

Analisa yang telah dilakukan memberikan bukti bahwa data tidak mengandung autokorelasi karena sudah memenuhi syarat yang sudah dijelaskan.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Keterlibatan model regresi akan membuktikan seberapa jauh perubahan yang diakibatkan oleh variabel independen atas variabel dependen. Seluruh variabel independen yang dihadirkan untuk penelitian ini akan diuji atas variabel dependen yang ada.

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40.786	5.276		7.731	.000
KESELAMATAN_KERJA	.622	.081	.402	7.714	.000
KOPENSANSI	-1.027	.065	-.816	-15.821	.000
MOTIVASI_KERJA	.399	.090	.228	4.418	.000

Sumber : Output SPSS Data Diolah (2024)

Penjelasan hasil analisa yang didapat yakni:

1. konstanta (a) mendapat 40,786, artinya variabel keselamatan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (X_3) nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) juga 40,786 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk regresi untuk $X_1 = 0,622$. Ketika (X_1) meningkat 1% maka kinerja karyawan akan diikuti kenaikan variabel Y hingga 0,622 selama variabel X lain tidak berubah. Peningkatan ini bersifat searah karena angka bersifat positif.
3. Nilai koefisien regresi untuk regresi untuk $X_2 = -1.027$. Ketika (X_2) meningkat 1% maka kinerja karyawan akan diikuti kenaikan variabel Y hingga -1.027 selama variabel X lain tidak berubah. Peningkatan ini bersifat berlawanan karena angka bersifat negatif.
4. Nilai koefisien regresi untuk regresi untuk $X_3 = 0,399$ Ketika (X_3) meningkat 1% maka kinerja karyawan akan diikuti kenaikan variabel Y hingga 0,399 selama variabel X lain tidak berubah. Peningkatan ini bersifat searah karena angka bersifat positif.

UJI t (UJI PARSIAL)

Keterlibatan uji t akan membuktikan dampak yang dibawa variabel X secara terpisah atas perubahan variabel Y (Sugiyono, 2017). Saat menguji signifikansi koefisien regresi, kita mengandalkan nilai t hitung. Jika probabilitas kesalahan dari nilai t hitung tidak mampu mencapai 0,05, artinya ada memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel Uji t

Model	T	Sig	Kesimpulan
Keselamatan Kerja (X_1)	7.714	0.000	Berpengaruh
Kompensasi (X_2)	-15.821	0.000	Berpengaruh
Motivasi Kerja (X_3)	4.418	0.000	Berpengaruh

Sumber : Output SPSS Data Diolah (2024)

Arti yang bisa dijelaskan mengacu pada uji tersebut yakni:

1. Pengujian H_1 : Nilai signifikan (sig) 0.000, tidak mencapai 0.05 (5%), menunjukkan penerimaan H_1 . Ini mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Perdana Mandiri.
2. Pengujian H_2 : Nilai signifikan (sig) adalah $0.000 < 0.05$ (5%), menunjukkan penerimaan H_2 . Ini mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Prima Perdana Mandiri.
3. Pengujian H_3 : Nilai signifikan (sig) adalah 0.000, < dari 0.05 (5%), menunjukkan penerimaan H_3 . Ini mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Perdana Mandiri.

UJI F (UJI SIMULTAN)

Keberhasilan variabel X dalam memberikan perubahan pada variabel Y akan terbukti setelah dilakukan uji F. Sugiyono (2017:192) memberikan syarat bila tingkat signifikansi tidak mencapai $< 0,05$, artinya variabel X telah berhasil memberikan dampak secara bersamaan..

Tabel Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	617.715	3	205.905	102.298	.000 ^b
Residual	152.972	76	2.013		
Total	770.688	79			

Sumber : Output SPSS Data Diolah (2024)

Analisa yang telah dilakukan membuktikan bahwa keseluruhan variabel X yang dihadirkan mampu memberikan perubahan pada variabel Y karena memenuhi syarat yakni $0,000 < 0,05$

SIMPULAN

Berikut ringkasan yang didapat mengacu pada hasil analisa:

1. Keselamatan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Prima Perdana Mandiri. Terjadi penerimaan hipotesis yang terbukti valid.
2. Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Prima Perdana Mandiri.. Terjadi penerimaan hipotesis yang terbukti valid.
3. Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Prima Perdana Mandiri. Terjadi penerimaan hipotesis yang terbukti valid.
4. Keselamatan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi kerja (X_1) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Prima Perdana Mandiri. Terjadi penerimaan hipotesis yang terbukti valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., & Suhendri. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aryawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama*. 5(September), 1–10.
- Aviana, I., Saroh, S., Nikin, R., Jurusan, H., & Bisnis, A. (2019). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Pentawira Agraha Sakti Tuban). *Jiagabi*, 8(3), 199–205.
- Hernilawati, Sutriswanto, & Rusvitawati, D. (2021). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan cv berkah anugerah abadi kabupaten banjar provinsi kalimantan selatan*. 4(1), 22–33.
- Santoso, I. D., & Sitohang, S. (2017). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi , dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Abu*. 1(2), 1–18.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. alfabet.