**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI,
DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
KARYA PUTRA KARIMUN (KPK)**

Oleh :

Selviana ¹,

Wasiman

¹Program Studi Manajemen Bisnis, Universitas Putera Batam ²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera
Batamemail: pb180910001@upbatam.ac.id,
wasiman@puterabatam.ac.id

.Article Info

Article History :

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

Abstract

the effect of Compensation, Communication, and Occupational Safety on employee performance at PT Karya Putra Karimun (KPK). This research uses quantitative research methods. This study uses data from the distribution of questionnaires via a google form link to 107 employees of PT Karya Putra Karimun (KPK). The method of data collection using the saturated sampling technique method. This research uses statistical data analysis method using SPSS version 25. based on the results of the analysis that can show that simultaneously and partially no effect on compensation, communication and work safety on performance at PT. Karya Putra Karimun (KPK) with a calculated T value of $0.1826 > 1.98326$ on the compensation variable. for the communication variable has no effect on employee performance where $T \text{ count } -1.066 < t \text{ table } 1.98326$. While the work safety variable has no effect on employee performance at PT Karya Putra Karimun (KPK) of $1.701 < t \text{ table } 1.98326$. It can be seen from the results of the study that Compensation, Communication and Work Safety from one of the variables that affect only Compensation and does not affect Communication and Occupational Safety.

Keyword :

Compensation; Communication

; Work safety; Employee

performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang pedoman penting sebagai penggerak potensial dari semua aktivitas perusahaan. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan parameter penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai keinginan dan sasarannya agar tetap eksis di kancah nasional maupun internasional. Pada masa sekarang ini banyak masalah terjadi didalam perusahaan baik dalam masalah kecil maupun besar, masalah dalam perusahaan ini mengisyaratkan adanya pertumbuhan dalam aspek perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk menciptakan tenaga kerja yang bisa berpikir dengan loyal, kreatif, inovatif, positif dan kritis. Salah satu pedoman perusahaan adalah mengembangkan SDM yang dapat memberikan kinerja yang maksimal dengan tetap menjaga kepuasan kerja. PT Karya Putera Karimun adalah perusahaan yang bergerak dibidang supply man power atau pasokan tenaga manusia yang memiliki jumlah karyawan lebih dari 100 orang. penulis ingin melakukan peneliti ini untuk memahami tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Putera Karimun. Permasalahan yang berhubungan dengan kompensasi bahwa PT karya putra karimun sering kali telat memberikan kompensasi kepada karyawan, ketidakadilan dalam pemberian kompensasi sangat tidak sebanding dengan hasil kerja karyawan.

Dan permasalahan yang terjadi dengan komunikasi kerja adalah kurangnya komunikasi sesama karyawan, minimnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan, ada pula karyawan yang kebanyakan berkomunikasi dengan menggunakan bahasa daerah yang memicu rintangan dalam berkomunikasi.

Pada PT Karya Putra Karimun beresiko sangat besar untuk keselamatan kerja karena beban kerja dilapangan lebih besar dari pada beban kerja didalam kantor. Beban kerja dimaksud berupa daya tahan fisik tubuh karyawan yang berkerja dilapangan, dan beban didalam kantor dimaksud adalah pikiran karyawan tidak

ada didalam pekerjaan dan karyawan tidak fokus dalam pekerjaan karna salah satu faktornya ada masalah keluarga. Lingkungan juga berdampak pada keselamatan kerja, lingkungan yang tidak mendukung area pekerjaan akan beresiko besar dalam keselamatan kerja. Terkadang pekerja tidak memakai pelindung kerja yang lengkap sehingga kecelakaan kerja sering terjadi.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Menurut (Widiaastuti 2021:13) Kompensasi merupakan semua penghasilan yang berwujud dana, tidak langsung dan langsung yang masuk di karyawan sebagai komisi atas pelayanan yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi harus menetapkan atas hakikat jujur dan setimpal, juga berserta mengendalikan undang-undang yang berlaku. Teori kompensasi harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya, agar pelayanan yang dikasih bisa memajukan kinerja karyawan.

(Toni dan Siagian 2021:755) menegaskan bahwa bentuk distribusi upah yang memadai dan tepat sasaran harus memberikan kepuasan kepada karyawan dengan cara yang mempengaruhi tingkat kinerja mereka. Kompensasi akan membahagiakan karyawan dan tingkatkan kinerja mereka. Dengan kompensasi yang layak untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan akan gigih untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dan mencoba memecahkan masalah yang muncul.

Komunikasi

Menurut (Fau 2021:63) “Komunikasi kerja adalah suatu metode dimana sumber mentransmisikan amanat kepada penerima melalui bermacam saluran media.” Komunikasi adalah banyak penting bagi organisasi.

Menurut (Shinta dan Siagian 2020) komunikasi adalah trik mengantarkan pesan yang dilakukan secara langsung lewat saluran.

Menurut (Dewi 2021:166) mengatakan Komunikasi merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah organisasi. Komunikasi dalam organisasi adalah proses dimana anggota organisasi saling memberikan

informasi dan ide untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Keselamatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pikiran dan upaya untuk menjamin kesempurnaan fisik dan mental bagi karyawan pada umumnya dan juga budaya kemakmuran dan keadilan (June dan Siagian 2020:410).

Menurut (Umiyati 2021:50) keselamatan kerja adalah kegiatan perlindungan karyawan secara komprehensif. Ini berarti perusahaan mencoba ke menjaga karyawan memiliki kecelakaan ketika melakukan suatu pekerjaan dilapangan. Sedangkan Kesehatan kerja adalah tentang menjaga kesehatan karyawan di tempat kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut (Rini Astuti dan Suhendri 2020:163), kinerja dari karyawan adalah tanggung jawab untuk setiap orang menjadi pekerjaan, bantu mendefinisikan harapan pekerjaan, berusaha kerangka kerja untuk supervisor dan karyawan saling berkomunikasi.

Dan bagi (June dan Siagian 2020:410) kinerja karyawan ialah totalitas hasil dari pekerjaan seorang cocok waktu yang sudah ditentukan dalam melakukan pekerjaannya semacam kriteria, sasaran ataupun sasaran dan standar hasil kerja yang telah ditetapkan serta disepakati bersama.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara,

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Pengaruh

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

keuntungan analisis regresi berlipat ganda artinya, jika kita menyambung dua atau lebih

pada landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, berikut hipotesis pada penelitian ini :

H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Putra Karimun (KPK).

H₂ : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Putra Karimun (KPK).

H₃ : Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Putra Karimun (KPK).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian penelitian kuantitatif yang memiliki jenis data penelitian sebagai Suatu bilangan dianalisis menggunakan statistik. (Sujarweni 2019:12) penelitian kuantitatif adalah tipe yang menghasilkan temuan yang dapat diraih dengan menggunakan tata cara statistik atau langkah-langkah lain dari pengukuran (kuantifikasi). Tahapan pengolahan data diselesaikan secara bersamaan.

Dokumentasi dilakukan menggunakan dengan penyaluran survey berbentuk observasi dan membagi kuisioner melalui link-link pada google form.

Perolehan dari pembagian kuisioner didapatkan menggunakan metode berupa skala nominal dan atau pun *skala liker* dengan PT Karya Putra Karimun (KPK) yang memiliki 107 karyawan. Peneliti ini menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengambilan sampel jenuh adalah pengambilan sampel nilai yang dimana jumlah populasi langsung dijadikan sampel.

variabel independen ke variabel dependen (June dan Siagian 2020:413). Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil analisis regresi linear berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.879	2.346		1.227	.223
Kompensasi	.758	.093	.620	8.126	.000
Komunikasi	-.106	.099	-.117	-1.066	.289
Keselamatan_kerja	.236	.139	.187	1.701	.092

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil spss 25.

Hasil Analisis dari Koefisien terhadap Determinasi(R2)

Tabel 2. Hasil Analisis dari Koefisien terhadap Determinasi(R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.388	4.056

a. Predictors: (Constant), Keselamatan_kerja, Kompensasi, Komunikasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil spss 25.

Hasil dari Uji Hipotesis Uji T (Uji Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.879	2.346		1.227	.223
	Kompensasi	.758	.093	.620	8.126	.000
	Komunikasi	-.106	.099	-.117	-1.066	.289
	Keselamatan_kerja	.236	.139	.187	1.701	.092

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil spss 25.

$$t\text{-Tabel } (n-k-1) = (107-3-1) = t\text{-Tabel } 103 = 1.98326$$

berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui :

1. Pada sebuah hasil uji hipotesis H1 yang menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi secara signifikan dan positif secara silmutan terhadap kinerja karyawan PT Karya Putra Karimun. Dapat dilihat dari nilai t hitung dan tabel diketahui bahwa t hitung pada sebuah variabel kompensasi adalah 1,98326 yang dimana t hitung lebih besar dari t tabel 0,8126 dengan signifikan $0,00 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa sebuah variabel kompensasi secara silmutan dapat memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H1 dari hipotesis diterima.
2. Pada hipotesis H2 yang menyatakan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan dan positif secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Karya Putra Karimun. Dapat dilihat t hitung dan t tabel dan diketahui bahwa t hitung pada variabel

- Komunikasi sebesar -1.066 yang dimana t hitung dapat dikatakan lebih besar dari t tabel 1.98326. Dengan tidak signifikan $0,289 > 0,05$. Dapat disimpulkan pada variabel Komunikasi yang tidak memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Maka dengan hipotesis H2 ditolak.
3. Pada hipotesis H3 yang menyatakan bahwa Keselamatan Kerja tidak mempengaruhi secara signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Karya Putra Karimun. Dapat dilihat dari perbandingan dari t hitung dan t tabel yang diketahui bahwa Keselamatan Kerja sebesar 1.701, dimana nilai t hitung dinyatakan lebih besar dari t tabel 1.98326 dengan signifikannya $0,092 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan maka H3 ditolak.

Uji F (Regresi Simultan)

Tabel 5. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1156.083	3	385.361	23.420	.000 ^b
	Residual	1694.833	103	16.455		
	Total	2850.916	106			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Keselamatan_kerja, Kompensasi, Komunikasi

Sumber : Hasil spss 25.

Dari hasil pengolahan data diatas nilai F hitung lebih besar dari F tabel, dimana f hitung sebesar 23.420 sedangkan f tabel sebesar 2,69. Dan juga nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0.000. Jadi dari 3 variabel peneliti menyimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dari Bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel Kompensasi (X1) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Putra Karimun (KPK)
- Variabel Komunikasi (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Putra Karimun (KPK)

- Variabel Keselamatan Kerja (X3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Putra Karimun (KPK).
- Variabel Kompensasi (X1) secara silmutan berpengaruh , secara parsial komunikasi (X2), dan Keselamatan Kerja (X3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Putra Karimun (KPK).

6. REFERENSI

- Dewi, Rr. Vemmi Kesuma. 2021. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(2):164. doi: 10.32493/jjsdm.v4i2.9085.
- Fau, Samanoi Halowo. 2021. "Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas sosial kabupaten nias selatan." 6(2):61–72.
- June, Siong, dan Mauli Siagian. 2020. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 8(3):407–20. doi: 10.31846/jae.v8i3.325.
- Rini Astuti, dan Suhendri. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama." *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen* 5(2):1–10. doi: 10.47663/jmbep.v5i2.22.
- Shinta, Dessy, dan Mauli Siagian. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 8(2):338–46. doi: 10.31846/jae.v8i2.318.
- Simanjuntak, Jontro, dan Nur Aini. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja PT Hi-Precision Engineering Indonesia." *Jurnal Ulul Albab* 23(1):15.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *METODE PENELITIAN BISNIS DAN EKONOMI PENDEKATAN KUANTITATIF*.
- Toni, Toni, dan Mauli Siagian. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4(2):753–63. doi:

10.36778/jesya.v4i2.377.
Widiaastuti. 2021. "PENGARUH
KOMPENSASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN (Studi Pada PT Global
Sky Aviasi Kendari Sulawesi Tenggara)."
9-49.