



oINNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 5829-5836

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompensasi, Literas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Dan Work Monitoring Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Kasus PT. Sinar Dinamika Kapus-1)

Marta Yuliana^{1✉}, Qristin Violinda², Ira Setiawati³

Manajemen Universitas PGRI Semarang

Email: martayuliana390@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, literasi Keselamatan Kerja (K3), dan work monitoring terhadap kinerja karyawan perkebunan kelapa sawit PT Sinar Dinamika Kapuas-1. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinar Dinamika Kapuas-1. Metode pengumpulan data menggunakan teknik nonprobability sampling dengan sampling jenuh atau sensus. Data yang diambil pada penelitian ini melalui penyebaran kuesioner kepada 173 responden karyawan PT Sinar Dinamika Kapuas-1 sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan alat uji statistik. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert kemudian olah data pada penelitian ini menggunakan alat bantu IBM SPSS 25. Hasil pada penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung 3.505 dan nilai signifikansinya 0.001. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan variabel literasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar -1.891 dan nilai signifikansinya 0.60. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel work monitoring (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 23.308 beserta nilai signifikansinya 0.000.

Kata Kunci: *Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Work Monitoring, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research was conducted with the aim of determining the effect of compensation, Occupational Safety (K3) literacy, and work monitoring on the performance of PT Sinar Dinamika Kapuas-1 palm oil plantation employees. This research uses quantitative research methods with primary data sources. The population of this research is all employees of PT Sinar Dinamika Kapuas-1. The data collection method uses nonprobability sampling techniques with saturated sampling or census. Data was collected in this research by distributing questionnaires to 173 employee respondents of PT Sinar Dinamika Kapuas-1 as samples. This research uses multiple linear regression analysis methods with statistical testing tools. Measurements in this study used a Likert scale, then the data in this study were processed using the IBM SPSS 25 tool. The results of this study showed that there was a positive and significant influence between the compensation variable (X1) on the employee performance variable (Y) with a calculated t value of 3.505 and significant value. 0.001. There is a negative and insignificant effect of the occupational safety and health literacy (K3) variable (X2) on the employee performance variable (Y) with a calculated t value of -1.891 and a significance value of 0.60. There is a positive and significant influence of the work monitoring variable (X3) on employee performance (Y) with a calculated t value of 23.308 and a significance value of 0.000.

Keyword: Compensation, Occupational Safety and Health, Work Monitoring, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam konteks manajemen Perusahaan. Sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai salah satu asset, tetapi juga sebagai asset yang dinamis dan memiliki potensi untuk terus berkembang. Pembinaan terhadap SDM menjadi kunci dalam memastikan kinerja dan memiliki potensi untuk terus berkembang. Pembinaan terhadap SDM menjadi kunci dalam memastikan kinerja dan kontribusi maksimal dari setiap individu dalam organisasi.

Kompensasi langsung meliputi upah, bonus, dan tunjangan. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan. Menurut Rivai (2001) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Malthis dan Jackson (2002), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan di perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara

(2013) Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek- aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Work monitoring adalah suatu kegiatan yang ditujukan untuk mengamati dengan seksama suatu situasi atau kondisi, termasuk perilaku atau kegiatan tertentu. dengan tujuan agar setiap masukan atau informasi yang diperoleh dari pengamatan tersebut dapat menjadi dasar pengambilan keputusan tindakan selanjutnya yang diperlukan. Tindakan ini diperlukan jika pengamatan menunjukkan bahwa ada hal atau kondisi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan semula. Pemantauan dilakukan dengan tujuan agar proyek dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien dengan memberikan umpan balik kepada manajer proyek di semua tingkatan. Menurut Muginoputro (1998) *Monitoring* akan memberikan informasi tentang status dan kecenderungan bahwa pengukuran dan evaluasi yang diselesaikan berulang dari waktu ke waktu, pemantauan umumnya dilakukan untuk tujuan tertentu, untuk memeriksa terhadap proses berikut objek atau untuk mengevaluasi kondisi atau kemajuan menuju tujuan hasil manajemen atas efek tindakan dari beberapa jenis antara lain tindakan untuk mempertahankan manajemen yang sedang berjalan.

Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Permasalahan-permasalahan yang sering terjadi dalam suatu instansi atau organisasi yang berkaitan dengan kinerja yaitu: a) pola komunikasi, b) konflik antara karyawan dan atasan, produktivitas menurun, c) rendahnya tingkat kedisiplinan, d) rendahnya tingkat kepuasan kerja. Menurut Muljani (2002) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan kewajiban yang telah diberikan oleh Perusahaan. Selain dari itu kinerja karyawan akan menghasilkan kemajuan perusahaan masa kini maupun masa yang akan datang sehingga sangat diperlukan perhatian khusus dari perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini tentulah tidak mudah karena biasanya organisasi dihadapkan kepada, merumuskan tujuan yang hendak dicapai, menetapkan berbagai sasaran yang ingin dituju, menetapkan berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran, mengembangkan sistem dan mekanisme kerja yang tepat, mengalokasikan sumber dana, daya, peralatan serta tenaga manusia, memonitor

hasil yang dicapai, melakukan berbagai penataan hubungan antar karyawan dalam unit organisasi sehingga mereka bergerak selaras, seirama dan terkoordinasi dengan baik. Kegiatan-kegiatan inilah yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terlepas pencapaiannya dari kinerja karyawan yang ada dalam unit organisasi tersebut.

PT. Sinar Dinamika Kapuas (SDK) Pabrik Kelapa Sawit (PMKS) adalah perusahaan pengolahan minyak sawit mentah nasional yang berada di Batu Buil, Kabupaten Melawi, Kalimantan Barat. PT. Sinar Dinamika Kapuas memiliki keunggulan yang cukup dibandingkan dengan perusahaan sejenis di negara lain. Hal ini dikarenakan Perseroan berada di kawasan *trans-equatorial*, sehingga secara geografis merupakan kawasan yang cocok untuk pertumbuhan dan perkembangan tanaman kelapa sawit. Kondisi tersebut diharapkan tandan buah segar (TBS) dapat diproduksi secara optimal. Namun keunggulan tersebut tidak ada artinya jika tidak dipelihara dan dikembangkan secara memadai dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan lingkungan bisnis yang terus berkembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinar Dinamika Kapuas-1. Metode pengumpulan data menggunakan teknik nonprobability sampling dengan sampling jenuh atau sensus. Data diambil dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada 173 responden karyawan PT Sinar Dinamika Kapuas-1 sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan alat uji statistik. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert kemudian data pada penelitian ini diolah dengan menggunakan alat IBM SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS 25. 38 butir pernyataan kuesioner dari 173 responden dinyatakan valid dan bisa menjadi alat ukur. Seluruh item pembentuk variabel yaitu r hitung $> 0,149$ r tabel dan nilai signifikan setiap item pembentuk variabel $< 0,05$ sehingga seluruh item dikatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS 25, nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ yaitu Kompensasi (0,934), Literasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (0,991), Work

Monitoring (0,979) dan Kinerja Karyawan (0,992) yang artinya nilai instrumen pada semua variabel dapat dikatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas ini menggunakan metode *One Sample Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan bahwa residual dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) pada jumlah N berjumlah 173 adalah 0,070 yang berarti bahwa data dari penelitian berdistribusi normal. Karena nilai residual lebih dari 0,05 atau $0,070 > 0,05$,

4. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas didapat hasil variabel Kompensasi menunjukkan nilai *tolerance* sebesar (0,985), Literasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (0,971), dan *Work Monitoring* (0,985). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$. Sedangkan dilihat dari nilai VIF bahwa variabel Kompensasi menunjukkan nilai VIF sebesar (1.015), Literasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (1.029) dan *Work Monitoring* (1.015) menunjukkan nilai VIF < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinieritas antara variabel independen dalam proses regresi

5. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas didapat nilai sig dari variabel Kompensasi menunjukkan nilai sig sebesar (0.995), Literasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (0.543), dan *Work Monitoring* (0.106). Berdasarkan data nilai sig dari ketiga variabel $> 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model regresi yang layak digunakan

6. Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan jika H1 diterima. Hasil pada penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung 3.505 dan nilai signifikansinya 0.001. Kompensasi merupakan salah satu cara yang digunakan oleh sebuah organisasi maupun perusahaan dalam rangka membangun strategi yang kompetitif agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja serta mempertahankan karyawan tersebut dalam bekerja pada perusahaan. Dikutip dari pendapat Nzyoka dkk (2016), kompensasi merupakan salah satu komponen penting

yang digunakan perusahaan sebagai upaya dalam mempertahankan karyawan. Pengaruh positif dan signifikan menandakan jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan meningkat, maka kinerja karyawan pula akan meningkat pula. Begitu pun sebaliknya yakni jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mengalami penurunan, maka kepuasan kerja pula akan menurun pula.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyani (2016) dengan kesimpulan pada hasil penelitian yakni apabila perusahaan membayar kewajiban dalam hal pemberian kompensasi yang adil, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan jika H2 ditolak yakni keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan variabel literasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar -1.891 dan nilai signifikansinya 0.60. Dengan hal ini menunjukkan jika dalam penelitian ini Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak dapat menjelaskan dan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Dinamika Kapuas.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kenangan, Vani (2020) dengan kesimpulan apabila keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan pada Kinerja Karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Tbk.

c. Pengaruh Work Monitoring Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan H3 terima yakni *Work Monitoring* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *work monitoring* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 23.308 beserta nilai signifikansinya 0.000.

Hal ini selaras dengan Fadli Sandewa, 2017 *Monitoring* memiliki peranan yang sangat penting untuk menjamin terwujudnya efektivitas dan efisien kerja serta pencapaian hasil kinerja dalam suatu organisasi dengan maksud untuk mencegah kebocoran dan pemborosan dalam menggunakan waktu, dana, dan sarana sehingga seluruh kegiatan organisasi dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Tugas daerah yaitu melakukan pengawasan agar apa yang direncanakan sesuai dengan tujuan suatu organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini diterima, dilihat pada hasil penelitian diatas dimana nilai signifikan harus lebih kecil dari taraf signifikansi $< 0,05$ maka diterima. Dari hasil tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwasannya variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Literasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat pada nilai signifikan $< 0,05$ maka H2 ditolak. Pada penelitian diatas terdapat besaran dari nilai t hitung dengan nilai signifikansinya sejumlah $0,060 < 0,05$. Dengan demikian apabila tingkat variabel Literasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Work Monitoring memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H3 dapat diterima apabila nilai signifikan pada penelitian memiliki nilai $< 0,05$. Dengan begitu dapat menunjukkan jika variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Cahyani, G, Febby.2016. Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 3 No 1 Januari 2016.
- Fadli Sandewa. 2017. Pengawasan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut. Jurnal Katalogis. Vol. 5 No 4 April 2017
- Mathis, Robert, Jackson Jhon. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat
- Muginoputro. (1998). Teknik Monitoring dan Evaluasi. Jakarta: Departemen Sosial RI, Badan Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial, Balai Besar Penelitian dan Pengembangan, Pelayanan Kesejahteraan Sosial.
- Muljani Ninuk.2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Vol. 4 No 2 September 2002

Wangi, Vani Kenanga Nan, Eloh Bahiroh dan Ali Imron (2020). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 7 No 1 Maret 2020