

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN K3  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PADA PTPN XII KEBUN TRETES, KABUPATEN NGAWI  
JAWA TIMUR TAHUN 2023**

**Penulis:**

**Siti Aisah<sup>1)</sup>, Sulistya<sup>2)</sup>**

**<sup>1), 2)</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta**

**E-mail: sitiaisyah64223@gmail.com<sup>1)</sup>, listyo313@gmail.com<sup>2)</sup>**

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of compensation, work environment and K3 on employee performance, both partially and simultaneously. This research is a quantitative research.*

*This study aims to determine the effect of compensation, work environment and K3 on employee performance, both partially and simultaneously. This research is a quantitative research. The sampling technique used is Total Sampling, meaning a sampling technique where the number of samples is equal to the population. The populsi of this study is all employees of the production department of PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi as samples. The analytical techniques used are classical assumption tests, multiple linear regression tests, f tests, t tests, coefficient of determination (R2) tests. The results showed that partially the variables of compensation, work environment, occupational safety and health had a positive and significant effect on employee performance. These three variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The effect of compensation variables, work environment and occupational safety and health was 63.9%.*

**Keywords: employee performance, compensation, work environment**

**PENDAHULUAN**

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai macam sumber daya, seperti modal, dan material. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah aktifitas yang dilakukan mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Pentingnya peran sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya terjadi pada perusahaan bisnis komersial saja melainkan sumber daya manusia juga mempunyai peran penting bagi perusahaan non profit oriented. Selain itu sumber daya manusia yang ada pada perusahaan pemerintah seperti PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) sangat dibutuhkan dalam rangka meningkatkan pengelolaan pekerbunan negara yang ada di hampir seluruh wilayah negara Indonesia agar mampu mendukung perekonomian masyarakat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu kompensasi.

Lingkungan kerja yaitu kondisi- kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di

dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan kinerja, karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu cara perusahaan melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diperhatikan dan diterapkan, serta dilaksanakan maka akan meningkatkan semangat kerja, keserasian kerja, serta kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kerja karyawan. Untuk dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif perlu ditumbuhkan lingkungan kerja yang menjamin keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan. Perusahaan dalam hal ini mempunyai peran penting untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja dengan baik. Masalah perlindungan tenaga kerja akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya industrialisasi dan teknologi. Kondisi tersebut tentunya menuntut perusahaan dapat menjamin kesehatan kerja dan keselamatan kerja dalam bekerja. Jaminan akan keselamatan dan kesehatan kerja dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri. Dari data *International Labour Organization (ILO)* tahun 2016 mencatat, setiap hari terjadi sekitar 6.000 kecelakaan kerja yang mengakibatkan korban fatal di dunia. Di Indonesia, ada 20 kasus kecelakaan dialami para buruh dari setiap 100 ribu tenaga kerja, dan 30% persennya terjadi di sektor konstruksi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian penulis bermaksud mengangkat permasalahan yang terkait dengan Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Moehariono (2012:95), “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”

Menurut Bhastary & Suwardi (2018: 51), “Kinerja karyawan yaitu keseluruhan hasil dari pekerjaan seseorang sesuai waktu yang telah ditentukan dalam melaksanakan pekerjaannya seperti kriteria, sasaran atau target serta standar hasil kerja yang sudah ditentukan dan disepakati bersama.

### **Kompensasi**

Menurut Akbar, *et al.*, (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Menurut Sutrisno (2017:181) “kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Menurut Danang (2015:38) Lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.”

### **Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Panggabean (2012: 163) dalam bukunya menyebutkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut Mangkunegara (dalam Sayuti, 2013:196) kesehatan kerja adalah kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sedangkan

keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cedera.

Dari teori diatas maka berikut hipotesis yang diajukan dalam penelitian :

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi pada PT.

Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes, Kabupaten Ngawi.

H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes, Kabupaten Ngawi.

H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes, Kabupaten Ngawi.

H4 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara sistem kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes, Kabupaten Ngawi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PTPN XII Kebun Tretes yang beralamat di Dusun Tretes Rt.01/Rw.05 Desa Jagir, Kec. Sine, Kab. Ngawi, Jawa Timur.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Silaen (2018: 87) “Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Ngawi.

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2012:104) jika populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20- 25% dari jumlah populasinya.

Dikarenakan jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 46 orang responden.

### **Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Menurut Husein Umar (2013:42) data primer adalah: “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”.

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari wawancara yang dilakukan dengan pimpinan dan karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Tretes Kabupaten Ngawi.

#### **2. Data Sekunder**

Menurut Nur Indrianto dan Bambang Supomo (2013:143) “Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari data yang sudah ada di website PT. Perkebunan Nusantara XII kebun Tretes Kabupaten Ngawi, dengan teknik pengumpulan data: observasi, wawancara dan kuesioner.

### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat dari nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono(2019:68). Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Berikut penjabarannya :

#### **1. Variabel Bebas**

Menurut Sugiyono (2019:69) variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang

menjadi variabel bebas adalah : Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2),

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja(X3)

## 2. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2019:69) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

## Definisi Operasional Variabel

### 1. Kompensasi

Menurut hasibuan (2019:198) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Indikator Kompensasi menurut Hasibuan (2012:86) :gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas

### 2. Lingkungan kerja

Menurut Siagian (2014:56) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Indikator Lingkungan Kerja menurut Siagian (2014:59) :

- Lingkungan kerja fisik; Bangunan tempat kerja, Peralatan kerja yang memadai, Keamanan kerja
- Lingkungan kerja non fisik: Hubungan rekan kerja, Hubungan atasan dengan karyawan, Kerja sama antar karyawan

### 3. K3

Menurut Sibarani Mutiara (2012:163), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Mangkunegara (2011:163) : terdiridari: Keadaan tempat lingkungan kerja, Pengaturan Udara, Pengaturan penerangan, Pemakaian peralatan kerja, Kondisi fisik dan mental karyawan

### 4. Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan menurut Robbins and Judge (2012:146): yang meliputi: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian

## Metode Analisa Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan terhadap isi suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono,2019:348).Untuk menguji yaitu dengan menggunakan tehnik korelasi “pearson” yang rumusnya sebagai berikut (Sugiyono, 2015:182) :

$$r_{12} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{ \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2 \}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\sum$  = Jumlah skor item instrument

$\sum$  = Jumlah total skor jawaban

Pengujian validitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- Apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka item kuesioner tersebut dinyatakan valid.
- Apabila r hitung < r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka item kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah suatu instrumen yang dapat dipercaya jadi dapat diandalkan, sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, Arikunto (2014:221). Alat ukur dinyatakan punya reliabilitas yang tinggi jika alat ukur tersebut mantap dapat diandalkan dan dapat diramalkan. Untuk mengetahui reliabilitas angket digunakan rumus Alpha Cronbach, yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2015:165):

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumentk : Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varians butir  $\sigma^2$  : Jumlah Varian Total

Pengujian validitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Apabila  $r$  Alpha Cronbach  $> 0,60$ , maka dapat dikatakan kuesioner tersebut reliabel dan sebaliknya
- b. Apabila nilai  $r$  Alpha Cronbach  $< 0.60$  maka dapat dikatakan hasil kuisisioner tersebut tidak reliabel (Sugiyono, 2015:251).

## 3. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk menilai normalitas dalam penelitian ini adalah uji *Jarque Bera* (JB) dengan *histogram-normality test*. Dengan tingkat signifikansi 5%, indikator yang digunakan untuk pengambilan keputusan tersebut terdistribusi normal atau tidak adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai probabilitas lebih besar ( $>$ ) dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal.
- Apabila nilai probabilitas lebih kecil ( $<$ ) dari 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

### 2) Uji Multikolinearitas

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/\text{tolerance}$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau samadengan nilai VIF diatas 10.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2017:85) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2016:134).

## 4. Analisis Regresi Linier Berganda Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019:165), rumus uji regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- A = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja
- X<sub>2</sub> = Kompensasi
- X<sub>3</sub> = K3

5. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara individu dengan variabel dependen (Sugiyono, 2019:187).

Langkah-langkah pengujian:

a. Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$

$H_0 : \beta = 0$  Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$  Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Level of Significance  $\alpha = 5\%$

Degree of Freedom =  $n - k - 1$  Nilai t tabel =  $t(\alpha/2; n - k - 1)$

c. Kriteria Pengujian

1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, ini berarti bahwa variabel independen parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, ini berarti bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

d. Nilai t hitung

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

$b_i$  = koefisien regresi

$S_{b_i}$  = Standar Error

6. Uji Ketetapan Model (Uji F)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, Sujarweni (2015:162).

Langkah-langkah pengujian:

a. Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  : Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  : Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

b. Level of Significance

Nilai F tabel =  $F_{0,05} (k) : (n - 1 - k)$

c. Kriteria Pengujian

1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini berarti bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, ini berarti bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

d. Nilai F hitung

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

$F_{hitung}$  = Hasil F perhitungan

$R^2$  = koefisien determinasi

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah sampel, Sugiyono (2019:257)

7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ditentukan dengan menggunakan teknik statistik, Sugiyono (2018:276). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2016:95).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Validitas

Dari seluruh tabel diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor kuesioner dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel mempunyai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu dari taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $N = 46$  diperoleh  $r$  tabel = 0,291 maka dapat diketahui  $r$  hasil tiap- tiap item  $>$  0,291 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

### b. Uji Reliabilitas

Tabel 1  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai kritis	Kesimpulan
Kompensasi	0,796	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,773	0,60	Reliabel
K3	0,742	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,778	0,60	Reliabel

Sumber : Olah Data, 2023

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang lebih besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolinieritas

Tabel 2  
 Hasil Uji Multikolinieritas  
 Coefficients<sup>a</sup>

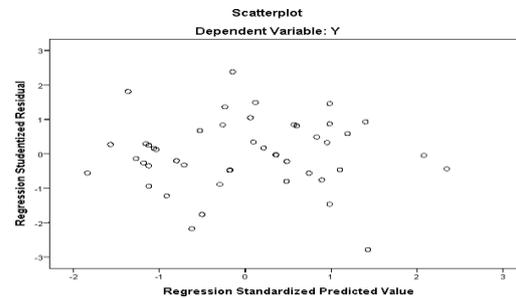
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,790	1,266
Lingkungan Kerja	,501	1,995
K3	,558	1,792

Sumber : Olah data, 2023

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variabel independen  $>$  0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) semua variabel independen  $<$  10 yang ditunjukkan dengan nilai tolerance variabel kompensasi sebesar 0,790, dan nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0,501, dan nilai tolerance variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,558. serta nilai VIF variabel kompensasi 1,266 dan nilai VIF variabel lingkungan kerja 1,995 dan nilai VIF variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 1,792. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi ini dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Heterokedatisitas

Gambar 1  
 Hasil Uji Heteroskedatisitas

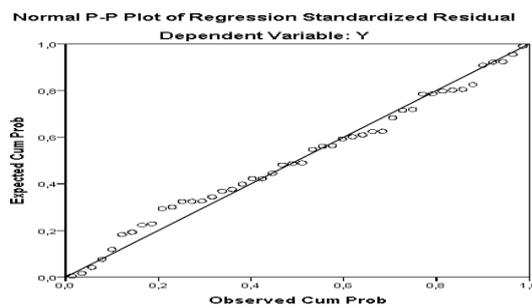


Sumber : Olah Data, 2023

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, titik-titik tersebar baik diatas maupun dibawah. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

3. Uji Normalitas

Gambar 2  
 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Olah Data ,2023

Dari gambar 2 tersebut dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada sekitar garis diagonal, jadi model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Hasil Regresi Linier Berganda**

Tabel 3  
 Hasil Uji Linier Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Stan dardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Con stant)	1,824	3,275		,557	,580
X1	,138	,067	,209	2,054	,046

X2	,347	,127	,350	2,733	,009
X3	,487	,143	,414	3,410	,001

Sumber : olah Data, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4 diatas, maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1.824 + 0.138X1 + 0.347X2 + 0.487X3$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan, X1= Kompensasi, X2= Lingkungan kerja, X3 = K3 (Keselamatan dan Kesehatan kerja)

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 1,824 pada variabel kinerja karyawan berpengaruh positif, artinya apabila variabel kompensasi, lingkungan kerja dan K3 sama dengan nol atau tetap, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

1. Besarnya koefisien variabel kompensasi berpengaruh positif, setiap peningkatan variabel kompensasi sebesar 1%, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,138 dengan asumsi variabel lainnya (lingkungan kerja dan K3) konstan.
2. Besarnya koefisien variabel lingkungan kerja berpengaruh positif, setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1%, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,347 dengan asumsi variabel lainnya (kompensasi dan K3) konstan.
3. Besarnya koefisien variabel K3 berpengaruh positif, setiap peningkatan variabel kompensasi sebesar 1%, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,487 dengan asumsi variabel lainnya (kompensasi dan lingkungan kerja) konstan.

### Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4  
Hasil Uji t, Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,824	3,275		,557	,580
X1	,138	,067	,209	2,054	,046
X2	,347	,127	,350	2,733	,009
X3	,487	,143	,414	3,410	,001

Sumber : Olah Data, 2023

Hasil uji-t pada tabel 5 yaitu :

- a. Variabel kompensasi (X1), menunjukkan nilai t hitungnya sebesar 2,054, sementara itu ( $df=n-k$ )( $df=46-4$ ) sehingga nilai t pada tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,682 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi yaitu  $0,046 < 0,05$ , artinya individual variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Variabel lingkungan kerja (X2), menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,733, sementara itu ( $df=n-k$ )( $df=46-4$ ) sehingga nilai t pada tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,682 maka nilai t individual variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,410, sementara itu ( $df=n-k$ )( $df=46-4$ ) sehingga nilai t pada tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,682 maka nilai t hitung  $> t_{tabel}$  dan nilai signifikansi yaitu  $0,001 < 0,05$  artinya secara individual variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Uji F (Uji Simultan)**

Tabel 5  
 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	246,254	3	82,085	26,607	,000 b
Residual	129,572	42	3,085		
Total	375,826	45			

- a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2  
 Sumber : Olah Data, 2023

Tabel 6 menunjukkan nilai F hitung dari hasil statistik sebesar 26,607 sedangkan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) dan df ( $\alpha ; k - 1 ; n - 4$ ) 0,05 ; (4 - 1 ; 46 - 4) diperoleh nilai F tabel = 3,34, sehingga F hitung  $\geq$  F tabel (26,607  $\geq$  3,34) dengan nilai probabilitas  $0,000 \leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya semua variabel bebas layak untuk menjelaskan variabel yang dianalisis. Artinya variabel kompensasi, lingkungan kerja dan K3 secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XII Kebun Tretes Ngawi.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 6  
 Hasil Uji Koefisien determinasi  
 Model Summary

Model	R	R Square	Ajusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809	.655	.631	1.756

Sumber : Olah Data, 2023

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,631. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu (X1), (X2), dan (X3) menjelaskan sebesar 63,1% sisanya sebesar 36,9% dijelaskan oleh variabel lainnya.

**Pembahasan**

1. Pengaruh secara parsial

a. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XII Kebun Tretes Ngawi.

Dari hasil perhitungan nilai hitung  $>$  t tabel (2.054  $>$  1,682) dan p-value 0,046  $<$  0,05. berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PTPN XII Kebun Tretes Ngawi. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PTPN XII Kebun Tretes Ngawi terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XII Kebun Tretes Ngawi. Hal ini disebabkan karena PTPN XII Kebun Tretes Ngawi memberikan kompensasi finansial secara langsung seperti gaji yang sesuai, uang lembur, tunjangan THR, insentif, dan bonus akhir tahun, selain itu perusahaan juga memberikan jaminan kesehatan serta jaminan tenaga kerja. Selain dalam bentuk kompensasi finansial secara langsung perusahaan juga memberikan kompensasi non- finansial seperti pelatihan kerja, jenjang karir, penghargaan terhadap prestasi, hak cuti dan jam kerja yang fleksibel.

b. Pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XII KebunTretes Ngawi.

Dari hasil perhitungan nilai hitung  $> t$  tabel ( $2.733 > 1,682$ ) dan  $p$ -value  $0,009 < 0,05$ . berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PTPN XII Kebun Tretes Ngawi. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PTPN XII Kebun Tretes Ngawi terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XII Kebun Tretes Ngawi. Hal ini disebabkan karena perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan, memberikan kebebasan karyawan untuk berpendapat dan memperhatikan kondisi lingkungan.

c. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XII Kebun TretesNgawi

Dari hasil perhitungan nilai hitung  $> t$  tabel ( $3.410 > 1,682$ ) dan  $p$ -value  $0,001 < 0,05$ . berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PTPN XII Kebun Tretes Ngawi. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PTPN XII Kebun Tretes Ngawi terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XII KebunTretes Ngawi. Hal ini disebabkan karena PTPN XII Kebun Tretes Ngawi memberikan pelayanan Kesehatan dan Kesehatan padakaryawan dengan baik, seperti perencanaan K3 secara terkoordinasi, perawatan mesin secara rutin, melakukan pengontrolan terhadap peralatan dan mesin kerja secara berkala, adanya pelatihan kerja secara rutin, dan juga terdapat pengarahan sebelum karyawan melakukan pekerjaannya setiap hari.

Hasil ini diperkuat dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,631 menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XII Kebun tretes sebesar 63,1% disebabkan pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan K3, sedangkan lainnya sebesar 36,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## 2. Pengaruh Secara Simultan

Dari hasil Uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung  $> F$  tabel ( $26,607 > 3,34$ ) dan  $P$  value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti Kompensasi, lingkungan kerja dan K3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XII Kebun Tretes Ngawi. Dengan demikian hipotesis 4 dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa "Diduga Kompensasi, lingkungan kerja dan K3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XII Kebun Tretes Ngawi " terbukti kebenarannya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan K3 merupakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XII Kebun Tretes Ngawi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XII Kebun Tretes Ngawi, Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XII Kebun Tretes Ngawi.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XII Kebun Tretes Ngawi.
3. Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XII KebunTretes Ngawi.
4. Kompensasi, Lingkungan Kerja dan K3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN XII Kebun TretesNgawi.

## SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kompensasi, lingkungan kerja dan K3. Artinya harus selalu adil dalam memberikan kompensasi sesuai kinerja, beban kerja, pencapaian sesuai target, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian perusahaan perlu memberikan perhatian pada lingkungan kerja yang nyaman, sarana dan prasarana yang dapat menunjang keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Bagi peneliti yang lain diharapkan untuk menambahkan variabel- variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena masih banyak variabel diluar penelitian ini yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menambah wacana lain untuk menghasilkan temuan baru.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P.2016.*Concept dan Indikator Human Resources Manajemen for Manajmen Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Akbar, Mada Faisal, *Et All*.2021. *Seminar Manajemen Sumber daya Manusia*.Solok:Insan Cendekia Mandiri.
- Sutrisno, Edy.2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*.Jakarta:Kencana
- Melayu SP Hasibuan.2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*.Edisi Revisi. Cetakan Ketigabelas.Jakarta:Bumi Aksara.
- Ghozali,Imam. 2016. *Aplikasi AnalisisMultivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan PenerbitUniversitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar.2013.*Metode Penelitian untuk Skripsi & Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang.2013.*Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFEE.
- Mangkunegara, P. 2013. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosda Karya.
- Moehariono.2012.*Pengukuran KinerjaBerbasis Kompetensi*.Jakarta:RajaGrafindo Persada.
- Robbins & Judge.2012. *Perilakuorganisasi*.Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Silaen, Sofar.2018.*Metodologi PenelitianSosial untuk Penulisan Skripsi danTesis*.Bandung:In Media.
- Sondang P. Siagian.2014.*Manajemen Sumber daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Akuntansi Biaya*.Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang.2015.*Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Center For Academic Publishing Service.
- Sugiyono.2015. *Metode PenelitianKombinasi*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&N*. Bandung:Alfabeta CV.
- Sugiyono.(2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan.Jakarta: Prenadamedia Group.