

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Kayu pada PT. Wahyu Daya Mulia

Fathonah Al Hadromi*

Institut Teknologi dan Bisnis, Widya Gama Lumajang, Jawa Timur, Indonesia
Email: alhadromifathonah83@gmail.com

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan kayu PT. Wahyu Daya Mulia. penelitian ini digolongkan sebagai explanatory research, yaitu pengujian didasarkan pada kajian teoritis dan empiris. Metode penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dengan melakukan uji hipotesis. dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), menunjukkan bahwa semakin sesuai dan memadai beban kerja, kinerja akan meningkat. Meskipun demikian, persepsi karyawan menunjukkan bahwa secara keseluruhan indikator beban kerja hanya cukup, walaupun kondisi pekerjaan dipersepsi baik. Selanjutnya, kompensasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), menandakan bahwa semakin adil dan layak kompensasi, kinerja akan meningkat.

Kata Kunci: Beban Kerja; Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of the research was to test and analyze the effect of workload on the performance of employees of the wood processing department of PT. Revelation of Noble Power. This research is classified as explanatory research, which is testing based on theoretical and empirical studies. This research method will explain the relationship between variables by conducting a hypothesis test. It can be concluded that the workload (X1) has a positive and significant influence on performance (Y), indicating that the more appropriate and adequate the workload, the performance will increase. Nevertheless, employee perception shows that overall workload indicators are only sufficient, even if working conditions are perceived as good. Furthermore, compensation (X2) also has a positive and significant effect on performance (Y), indicating that the more fair and worthy of compensation, the performance will increase.

Keywords: Workload; Occupational Safety and Health; Employee Performance

Pendahuluan

Pandemi kemarin telah merubah pola pikir, sikap dan perilaku manusia di seluruh dunia termasuk Indonesia. Menghadapi kondisi ini, bangsa Indonesia termasuk di dalam sektor usaha, harus meningkatkan ketahanan nasional melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (Asikin & Fadilah, 2024). Sumber daya manusia adalah salah satu

How to cite:	Fathonah Al Hadromi (2024) Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Kayu pada PT. Wahyu Daya Mulia, (5) 2
E-ISSN:	2722-5356
Published by:	Ridwan Institute

faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha.

Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Peningkatan kualitas SDM mendorong terbentuknya sumber daya yang tangguh dan siap berkolaborasi dengan sumber daya lainnya dalam menghadapi persaingan di tengah pandemi. Dengan kata lain, peningkatan kualitas SDM dapat memelihara kinerja yang tinggi di dalam perusahaan (Saebah & Asikin, 2022).

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain mampu melaksanakan tugas yang telah dibebankan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Karyawan yang tidak mampu melaksanakan tugas yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan juga merupakan kinerja, namun karyawan tersebut tidak mampu berkinerja dengan baik. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya jika ingin meningkatkan kinerja dari perusahaan. Jam kerja harus sesuai standar, maksudnya tidak lebih atau tidak kurang (Kholipah, Asikin, Mijoyo, Tarsini, & Khoerudin, 2024).

Kondisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan. Gaji yang layak, tunjangan yang dirasa aman dan fasilitas yang cukup, serta mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang dapat merugikan perusahaan maupun karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu beban kerja, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Beban kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Koesomowidjojo (2017) menyebutkan beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Beban kerja merupakan satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja yang dipikul oleh seseorang harus disesuaikan dengan waktu standar dan kemampuan karyawan agar tidak berlebih atau kurang guna mencegah timbulnya stress yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Munandar, 2001). Kedua hal tersebut dapat menimbulkan stress, bosan, dan mengganggu fisik maupun mental dari karyawan sehingga akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dan Putriawati (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya beban kerja, kompensasi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan kompensasi sebagai salah satu cara untuk mengapresiasi hasil kerja karyawan atau bisa sebagai pemberian hak karyawan. Menurut Mulyadi (2014:11) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Nawawi (2001) menyebutkan bahwa kompensasi bukan hanya berupa uang atau gaji namun bisa berupa penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja keras karyawan untuk menunjang dan meningkatkan kepuasan.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak sesuai atau tidak adil, maka semangat karyawan untuk bekerja rendah dan hal tersebut mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan (Rudianto & Murniati, 2019). Kompensasi menjadi faktor penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan serta untuk menjadi amunisi dalam bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan dengan harapan dan tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Massie (2018) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang perlu diperhatikan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain beban kerja dan kompensasi yaitu keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja akan mendapati sedikit karyawan yang mengalami cedera, baik jangka pendek maupun jangka panjang (Jufrizen & Intan, 2021).

Menurut Mathis dan Jackson (2012) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Semakin tersedia fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerjanya (Abdullah, 2018). Sebuah perusahaan baiknya melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, untuk mengurangi para pekerja yang mengalami cedera atau kecelakaan lainnya sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2021) memberikan bukti tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. PT. Wahyu Daya Mulia merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi kayu balok dan juga furniture. Perusahaan ini berdiri pada 30 November tahun 2020, dan berlokasi di Jl. Astrorejo, Desa Pulorejo, Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang, Jawa Timur.

Perusahaan ini memproduksi kayu kayu lunak seperti blockboard dan kayu lapis. Produk yang dihasilkan akan dikirim ke seluruh wilayah Indonesia. Terlepas banyaknya manfaat yang bisa diperoleh para pegawainya dengan bekerja diperusahaan ini, dari kompensasi yang baik yang bisa dirasakan pegawainya. Perusahaan juga memiliki beberapa fenomena yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan leader dan karyawan bagian pengolahan, diketahui masih terdapat masalah berfluktuasinya kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Kemungkinan hal tersebut terjadi disebabkan beberapa hal yang berkaitan dengan beban kerja, kebijakan kompensasi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Fenomena yang pertama dipengaruhi oleh beban kerja. PT. Wahyu Daya Mulia menetapkan jam kerja bagi karyawannya pada hari Senin-Sabtu dari jam 07.00-16.00 atau

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Kayu pada PT. Wahyu Daya Mulia

selama 8 jam, namun pada kenyataannya banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja. Akibatnya jam istirahat karyawan cenderung berkurang. Waktu kerja yang tidak memadai mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan sehingga kinerja karyawan turun, dapat dilihat dari hasil produksi yang mengalami perubahan dari sebelum istirahat dan setelah istirahat.

Hasil produksi sebelum istirahat lebih banyak dibandingkan setelah istirahat. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mereka mengalami ketidakseimbangan. Adapun sebagian karyawan merasa kondisi pekerjaannya tidak sesuai dengan skill atau kemampuan karyawan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal. Fenomena selanjutnya berhubungan dengan kompensasi. difasilitas merupakan faktor penting yang biasanya seringkali dikesampingkan. PT. Wahyu Daya Mulia Jombang memiliki fasilitas yang dapat menunjang kinerja karyawannya.

Salah satu fasilitas yang diberikan perusahaan yaitu bus karyawan untuk menjemput para pekerja yang minim transportasi. Fasilitas transportasi tersebut memberikan keadilan bagi karyawan yang menggunakan yaitu untuk menunjang kinerja karyawannya tapi sebaliknya bagi karyawan yang tidak menggunakan, mereka merasa adanya ketidakadilan pemberian fasilitas yang tidak merata dari pihak perusahaan. Hal tersebut menimbulkan permasalahan-permasalahan yang tidak diinginkan perusahaan. Tidak hanya itu, ketika terjadi kecelakaan kerja pemberian tunjangan kesehatan prosesnya sedikit lama dan tidak sesuai dengan yang dijanjikan seperti tunjangan akan keluar dalam waktu 7 bulan tapi nyatanya hingga 2 tahun.

Fenomena yang terakhir dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja. Lingkungan kerja sebagai pemicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Keadaan di ruang kerja di PT. Wahyu Daya Mulia terlalu padat sehingga membatasi ruang gerak karyawan, panas, lingkungan kerja kurang bersih, dan berisik sehingga menyebabkan kenyamanan karyawan terganggu. Mesin dan alat kerja yang tersedia beroperasi secara maksimal, namun kecelakaan kerja kadang terjadi di PT. Wahyu Daya Mulia. Hal tersebut disebabkan oleh kelalaian karyawan itu sendiri saat pengoperasionalan mesin.

Akibat dari kecelakaan kerja tersebut memberikan dampak buruk terhadap karyawan dan perusahaan. Dampak yang merugikan perusahaan yaitu terlambatnya proses pengolahan kayu dan terganggunya aktivitas kerja serta biaya yang dikeluarkan saat terjadinya kecelakaan seperti biaya rumah sakit yang harus ditanggung perusahaan, sedangkan pada karyawan dapat mengalami kecacatan fisik permanent maupun kecacatan yang nonpermanent. Berdasarkan uraian diatas, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Kayu PT. Wahyu Daya Mulia.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut: a) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan kayu PT. Wahyu Daya Mulia? b) Apakah

kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan kayu PT. Wahyu Daya Mulia Jombang? c) Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan kayu PT. Wahyu Daya Mulia?

Tujuan dilakukannya penelitian yaitu: a) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan kayu PT. Wahyu Daya Mulia. b) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan kayu PT. Wahyu Daya Mulia Jombang. c) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan kayu PT. Wahyu Daya Mulia.

Metode Penelitian

Rancangan penelitian adalah rencana dari struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid dan objektif (Hartono, 2016:69). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibuat, penelitian ini digolongkan sebagai explanatory research, yaitu pengujian didasarkan pada kajian teoritis dan empiris. Metode penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dengan melakukan uji hipotesis.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahyu Daya Mulia Jombang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengolahan kayu PT. Wahyu Daya Mulia yang berjumlah 319 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Penentuan sampel di penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin dengan menentukan derajat keyakinan yang diinginkan.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data kualitatif. Data kualitatif yaitu data yang dapat diukur menggunakan skala numerik, namun karena dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan agar dapat diproses lebih lanjut (Kuncoro, 2001).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban atas pernyataan-pernyataan kuisisioner. Kuisisioner adalah daftar pernyataan yang dibuat oleh peneliti untuk dibagikan kepada responden. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari jurnal-jurnal, buku terkait dengan penelitian. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari tinjauan pustaka yang didapat dari beberapa jurnal penelitian dengan variabel yang sama, dan teori menurut pendapat para ahli dari beberapa sumber buku.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi variabel pada penelitian ini menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden mengenai pernyataan-pernyataan yang merupakan indikator dari setiap variabel yaitu beban kerja (X1), kompensasi (X2), keselamatan dan kesehatan kerja (X3)

dan kinerja (Y). Setiap indikator yang telah didapat dan diberi skor oleh responden mencerminkan persepsi mereka yang selanjutnya diinterpretasikan oleh peneliti.

Penilaian atas deskripsi variabel didasarkan atas kriteria sebagai berikut: a) Apabila rata-rata jawaban responden terletak diantara skor 4 hingga 5, maka variabel atau indikator tersebut dipersepsi baik. b) Apabila rata-rata jawaban responden terletak diantara skor 3 hingga 4, maka variabel atau indikator tersebut dipersepsi cukup. c) Apabila rata-rata jawaban responden terletak diantara skor 2 hingga 3, maka variabel atau indikator tersebut dipersepsi kurang. d) Apabila rata-rata jawaban responden terletak diantara skor 1 hingga 2, maka variabel atau indikator tersebut dipersepsi sangat kurang.

Deskripsi Variabel Beban Kerja

Adapun hasil distribusi jawaban responden dari masing-masing indikator variabel beban kerja dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

No	Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Total	Rata Tertimbang
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1.	X1.1	51	29%	85	48%	41	23%	0	0%	0	0%	177	4,05
2.	X1.2	31	18%	87	49%	57	32%	2	1,4%	0	0%	177	3,83
Rata-rata		41	23%	86	49%	49	28%	1	1%	0	0%	177	3,94

Sumber: Lampiran 3, diolah

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata variabel beban kerja 3,94 menunjukkan angka yang terletak diantara 3 hingga 4, sehingga dapat disimpulkan variabel beban kerja dipersepsi cukup oleh responden. Penilaian terbanyak responden terhadap variabel beban kerja menjawab sangat setuju dan setuju. Indikator pertama yaitu kondisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan sebesar 29% sangat setuju dan 48% setuju, indikator kedua yaitu jam kerja yang ditetapkan memadai sebesar 18% sangat setuju dan 49% setuju sehingga diperoleh rata-rata presentase jawaban sebesar 23% sangat setuju dan 49% setuju.

Apabila dianalisis lebih lanjut, jawaban responden atas indikator pertama yaitu pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan kemampuan karyawan sebesar 29% sangat setuju, 48% setuju, 23% cukup setuju, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban 4,05 menunjukkan angka yang terletak diantara 4 hingga 5 yang menjelaskan bahwa indikator pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan kemampuan karyawan dipersepsi baik oleh responden.

Jawaban responden atas indikator kedua yaitu jam kerja yang ditetapkan dirasa memadai untuk menyelesaikan pekerjaan sebesar 18% sangat setuju, 49% setuju, 32% cukup setuju, 1,4% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban 3,83 menunjukkan angka yang terletak diantara 3 hingga 4 yang menjelaskan bahwa indikator

jam kerja yang ditetapkan dirasa memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dipersepsi cukup oleh responden.

Deskripsi Variabel Kompensasi

Adapun hasil distribusi jawaban responden dari masing-masing indikator variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Total	Rata Tertimbang
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1.	X2.1	56	32%	92	52%	29	16%	0	0%	0	0%	177	4,15
2.	X2.2	83	47%	76	43%	17	10%	1	1%	0	0%	177	4,36
3.	X2.3	29	16%	76	43%	61	34%	11	6%	0	0%	177	3,69
Rata-rata		56	32%	81,33	46%	49	28%	4	1%	0	0%	177	4,06

Sumber: Lampiran 3, diolah

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata variabel kompensasi 4,06 menunjukkan angka yang terletak diantara 4 hingga 5, sehingga dapat disimpulkan variabel kompensasi dipersepsi baik oleh responden. Penilaian terbanyak responden terhadap variabel kompensasi menjawab sangat setuju dan setuju. Indikator gaji yang diterima layak sebesar 32% sangat setuju dan 52% setuju, tunjangan yang diterima adil sebesar 47% sangat setuju dan 43% setuju, fasilitas sebesar 16% sangat setuju dan 43% setuju sehingga diperoleh rata-rata presentase jawaban sebesar 32% sangat setuju dan 46% setuju.

Apabila dianalisis lebih lanjut, jawaban responden atas indikator pertama yaitu gaji yang diterima karyawan dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup secara layak sebesar 32% sangat setuju, 52% setuju, 16% cukup setuju, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban 4,15 menunjukkan angka yang terletak diantara 4 hingga 5 yang menjelaskan bahwa indikator gaji yang diterima karyawan dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup secara layak dipersepsi baik oleh responden. Jawaban responden atas indikator kedua yaitu tunjangan yang diterima karyawan dirasa adil sesuai harapan sebesar 47% sangat setuju, 43% setuju, 10% cukup setuju, 1% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Rata-rata jawaban 4,36 menunjukkan angka yang terletak diantara 4 hingga 5 yang menjelaskan bahwa indikator tunjangan yang diterima karyawan dirasa adil sesuai harapan dipersepsi baik oleh responden. Jawaban responden atas indikator ketiga yaitu fasilitas transportasi dari perusahaan memberi rasa adil untuk menunjang kinerja sebesar 16% sangat setuju, 43% setuju, 34% cukup setuju, 6% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban 3,69 menunjukkan angka yang terletak diantara 3 hingga 4 yang menjelaskan bahwa indikator fasilitas transportasi dari perusahaan memberi rasa adil untuk menunjang kinerja dipersepsi cukup oleh responden.

Deskripsi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Adapun hasil distribusi jawaban responden dari masing-masing indikator variabel K3 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Jawaban Responden Terhadap Variabel K3

No	Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Total	Rata Tertimbang
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1.	X2.1	40	23%	45	25%	89	50%	3	2%	0	0%	177	3,68
2.	X2.2	41	23%	30	17%	106	60%	0	0%	0	0%	177	3,63
3.	X2.3	51	29%	26	15%	100	56%	0	0%	0	0%	177	3,72
Rata-rata		44	25%	33,6	19%	98,33	56%	1	1%	0	0%	177	3,67

Sumber: Lampiran 3, diolah

Data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata variabel kompensasi 3,67 menunjukkan angka yang terletak diantara 3 hingga 4, sehingga dapat disimpulkan variabel K3 dipersepsi cukup oleh responden. Penilaian terbanyak responden terhadap variabel K3 menjawab cukup setuju dengan indikator lingkungan kerja nyaman sebesar 50%; mesin dan alat kerja baik sebesar 60%; karyawan bekerja mengikuti SOP sebesar 56% sehingga diperoleh rata-rata presentase jawaban sebesar 56% cukup setuju.

Apabila dianalisis lebih lanjut, jawaban responden atas indikator pertama yaitu kondisi lingkungan kerja yang ada nyaman untuk melakukan pekerjaan sebesar 23% sangat setuju, 25% setuju, 50% cukup setuju, 2% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban 3,68 menunjukkan angka yang terletak diantara 3 hingga 4 yang menjelaskan bahwa indikator kondisi lingkungan kerja yang ada nyaman untuk melakukan pekerjaan dipersepsi cukup oleh responden.

Jawaban responden atas indikator kedua yaitu mesin dan alat kerja yang beroperasi secara baik sebesar 23% sangat setuju, 17% setuju, 60% cukup setuju, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban 3,63 menunjukkan angka yang terletak diantara 3 hingga 4 yang menjelaskan bahwa indikator mesin dan alat kerja yang beroperasi secara baik dipersepsi cukup oleh responden. Jawaban responden atas indikator ketiga yaitu karyawan bekerja mengikuti SOP sebesar 29% sangat setuju, 15% setuju, 56% cukup setuju, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban 3,72 menunjukkan angka yang terletak diantara 3 hingga 4 yang menjelaskan bahwa indikator karyawan bekerja mengikuti SOP dipersepsi cukup oleh responden.

Deskripsi Variabel Kinerja

Adapun hasil distribusi jawaban responden dari masing-masing indikator variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Indikator	S		SR		KK		P		TP		Total	Rata Tertimbang
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1.	Y1	53	30%	90	51%	33	19%	1	1%	0	0%	177	4,10
2.	Y2	54	31%	82	46%	38	21%	3	2%	0	0%	177	4,05
3.	Y3	45	25%	95	54%	36	20%	1	1%	0	0%	177	4,04
Rata-rata		50,67	29%	89	50%	35,67	20%	1,67	1%	0	0%	177	4,06

Sumber: Lampiran 3, diolah

Data pada Tabel 4. menunjukkan bahwa rata-rata variabel kinerja 4,06 menunjukkan angka yang terletak diantara 4 hingga 5, sehingga dapat disimpulkan variabel kinerja dipersepsi baik oleh responden. Penilaian terbanyak responden terhadap variabel kinerja menjawab selalu dan sering dengan indikator pertama hasil kerja karyawan sesuai standar perusahaan sebesar 30% selalu dan 51% sering, indikator kedua bekerja sesuai waktu kerja sebesar 31% selalu dan 46% sering; indikator ketiga bekerja sama dengan rekan lainnya sebesar 25% dan 54% sehingga diperoleh rata-rata presentase jawaban sebesar 29% selalu dan 50% sering.

Apabila dianalisis lebih lanjut, jawaban responden atas indikator pertama yaitu karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kualitas perusahaan sebesar 30% selalu, 51% sering, 19% kadang-kadang, 1% pernah dan 0% tidak pernah. Rata-rata jawaban 4,10 menunjukkan angka yang terletak diantara 4 hingga 5 yang menjelaskan bahwa indikator karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kualitas perusahaan dipersepsi baik oleh responden. Jawaban responden atas indikator kedua yaitu karyawan bekerja sesuai waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sebesar 31% selalu, 46% sering, 21% kadang-kadang, 2% pernah dan 0% tidak pernah.

Rata-rata jawaban 4,05 menunjukkan angka yang terletak diantara 4 hingga 5 yang menjelaskan bahwa indikator karyawan bekerja sesuai waktu kerja yang ditetapkan perusahaan dipersepsi baik oleh responden. Jawaban responden atas indikator ketiga yaitu karyawan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 25% selalu, 54% sering, 20% kadang-kadang, 1% pernah dan 0% tidak pernah. Rata-rata jawaban 4,04 menunjukkan angka yang terletak diantara 4 hingga 5 yang menjelaskan bahwa indikator karyawan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan dipersepsi baik oleh responden.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi positif, nilai thitung lebih besar dari ttabel dan signifikansi kurang dari tingkat signifikan yang telah ditentukan sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik persepsi responden terhadap beban kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan bagian pengolahan PT. Wahyu Daya Mulia Jombang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Parashakti (2020), Dhermawan dan Pratama (2010), Hadi dan Hidayah (2019), Piartirini et.al., (2020) yang membuktikan

bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja akan menjadi positif dan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila kondisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan dan jam kerja yang ditetapkan perusahaan memadai.

Menurut Munandar (2001) beban kerja merupakan satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja yang dipikul oleh seseorang harus disesuaikan dengan waktu standar dan kemampuan karyawan agar tidak berlebih atau kurang guna mencegah timbulnya stress yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari deskripsi variabel pada Tabel 1 menjelaskan bahwa mayoritas karyawan menjawab sangat setuju dan setuju terhadap variabel beban kerja. Rata-rata tertimbang variabel beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja dipersepsi cukup oleh karyawan PT. Wahyu Daya Mulia. Apabila dianalisis lebih lanjut, untuk indikator pertama yaitu kondisi pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan kemampuan dipersepsi baik oleh karyawan.

Persentase jawaban karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memang bekerja sesuai dengan kemampuan. Artinya ketika pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan kemampuan karyawan maka karyawan pasti dengan mudah menyelesaikan, menyesuaikan, dan menguasai bidang pekerjaan tersebut. Indikator kedua yaitu jam kerja yang ditetapkan memadai (tidak berlebih atau tidak kurang) untuk menyelesaikan pekerjaan dipersepsi “hanya” cukup oleh karyawan.

Persentase jawaban karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju jam kerja yang ditetapkan sudah memadai namun sebagian karyawan yang lain masih merasa cukup, sesuai fakta di lapangan memang sebagian karyawan merasa jam kerja berlebihan dengan kata lain jam istirahat kurang karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan. Artinya ketika jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan aturan yang berlaku dan normal serta tidak berlebihan, hal tersebut tentu baik bagi karyawan karena karyawan juga perlu istirahat sehingga ketika sudah masuk jam kerja karyawan akan memiliki tenaga untuk terus bisa bekerja secara maksimal.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi positif, nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel dan signifikansi kurang dari tingkat signifikan yang telah ditentukan sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik persepsi responden terhadap kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan bagian pengolahan PT. Wahyu Daya Mulia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Darma dan Supriyanto (2017), Permatasari (2018), Hartati et.al., (2020) dan Septian (2021) membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi akan menjadi positif dan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan mampu menunjang kesejahteraan hidup, dalam artian adil dan layak serta sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan

sehingga karyawan merasa puas terhadap imbalan yang diberikan perusahaan atas kerja keras yang telah didedikasikan.

Menurut Nawawi (2011:316) menyebutkan bahwa kompensasi bukan hanya berupa uang atau gaji namun bisa berupa penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja keras karyawan untuk menunjang dan meningkatkan kepuasan. Hasil dari deskripsi variabel pada Tabel 2 menjelaskan bahwa mayoritas karyawan menjawab sangat setuju dan setuju terhadap variabel kompensasi. Rata-rata tertimbang variabel kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi dipersepsi baik oleh karyawan PT. Wahyu Daya Mulia. Apabila dianalisis lebih lanjut, untuk indikator pertama yaitu gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup secara layak dipersepsi baik oleh karyawan.

Persentase jawaban karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memang menerima gaji secara layak. Artinya ketika gaji yang diterima karyawan semakin sesuai dengan harapan karyawan maka semakin meningkat kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, karena gaji merupakan salah satu pemicu semangat karyawan dalam bekerja. Indikator kedua yaitu tunjangan yang diterima adil sesuai harapan dipersepsi baik oleh karyawan.

Persentase jawaban karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memang menerima tunjangan sesuai harapan dan dirasa adil. Artinya setiap karyawan akan respek terhadap perusahaan ketika tunjangan yang diberikan setiap tahunnya terpenuhi untuk menunjang kehidupan kesejahteraan karyawan. Timbal baliknya, karyawan akan berusaha lebih untuk memberikan kinerja terbaik mereka terhadap perusahaan. Indikator ketiga yaitu fasilitas (transportasi) dari perusahaan sebagai pelayanan yang memberi rasa adil dipersepsi “hanya” cukup oleh karyawan.

Persentase jawaban karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan cukup menerima fasilitas dari perusahaan, namun sebagian karyawan yang lain merasa pemberian fasilitas (transportasi) belum adil. Artinya ketika fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan mereka di perusahaan terpenuhi maka kinerja yang diberikan akan maksimal. Baiknya perusahaan lebih memperhatikan dan dapat bertindak adil dalam pemberian fasilitas (transportasi) terhadap karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel K3 memiliki nilai koefisien regresi negatif, nilai thitung lebih kecil dari ttabel dan signifikansi kurang dari tingkat signifikan yang telah ditentukan sehingga H₀ ditolak dan H₃ diterima. Hal ini berarti K3 berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin berkurang persepsi responden terhadap K3 maka akan meningkatkan kinerja karyawan bagian pengolahan PT. Wahyu Daya Mulia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nisak (2017), Diningsih, Indria Primiaty (2021), dan Umugwaneza, Claudine et.al., (2019) yang membuktikan bahwa K3 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan menjadi positif dan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila tercipta kondisi kerja yang aman, nyaman. Menurut Mathis dan Jackson (2006:412) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang

aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Hasil dari deskripsi variabel pada Tabel 3 menjelaskan bahwa mayoritas karyawan menjawab cukup setuju terhadap variabel K3. Rata-rata tertimbang untuk variabel K3 menunjukkan bahwa K3 dipersepsi “hanya” cukup oleh karyawan PT. Wahyu Daya Mulia. Apabila dianalisis lebih lanjut, untuk indikator pertama yaitu lingkungan kerja yang ada nyaman untuk melakukan pekerjaan dipersepsi “hanya” cukup oleh karyawan.

Persentase jawaban karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa belum cukup nyaman dengan lingkungan kerja PT. Wahyu Daya Mulia, artinya karyawan merasa suhu cukup panas, ruang kerja cukup berisik. Indikator kedua yaitu mesin dan alat kerja beroperasi secara baik dipersepsi “hanya” cukup oleh karyawan. Persentase jawaban karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa mesin dan alat kerja yang ada operasionalnya tidak terlalu baik dan menjadi salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja sehingga menghambat kinerja karyawan.

Indikator ketiga yaitu karyawan bekerja mengikuti SOP dipersepsi “hanya” cukup oleh karyawan. Persentase jawaban karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih sembrono, lalai, dan tidak fokus saat bekerja. Itulah akibatnya masih sering terjadi kecelakaan kerja karena perusahaan hanya fokus pada kinerja karyawan dan kurang memperhatikan K3. Perusahaan ataupun karyawan harus lebih aware terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), menunjukkan bahwa semakin sesuai dan memadai beban kerja, kinerja akan meningkat. Meskipun demikian, persepsi karyawan menunjukkan bahwa secara keseluruhan indikator beban kerja hanya cukup, walaupun kondisi pekerjaan dipersepsi baik. Selanjutnya, kompensasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), menandakan bahwa semakin adil dan layak kompensasi, kinerja akan meningkat.

Meskipun secara keseluruhan indikator kompensasi dipersepsi baik, terdapat beberapa aspek seperti fasilitas transportasi yang hanya cukup menurut persepsi karyawan. Namun, keselamatan dan kesehatan kerja (X3) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y), menunjukkan bahwa penurunan keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan kinerja. Meskipun demikian, persepsi karyawan terhadap variabel ini menunjukkan bahwa semua indikator keselamatan dan kesehatan kerja hanya dipersepsi cukup.

BIBLIOGRAFI

- Abdullah, Zulfhazli. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi (Studi Kasus Proyek The Manhattan Mall & Condominium). *TERAS JURNAL: Jurnal Teknik Sipil*, 8(1), 329–338.
- Asikin, Muhamad Zaenal, & Fadilah, Muhamad Opan. (2024). Masa Depan Kewirausahaan dan Inovasi: Tantangan dan Dinamika dalam Era Digital. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(1), 303–310.
- Darma, Prayoga Setia, & Supriyanto, Achmad Sani. (2017). (2017). The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1).
- Hadi, Khaerul, & Hidayah, Baiq Nurul. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 16(2), 215–223.
- Jufrizen, Jufrizen, & Intan, Nur. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Kasmir, Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). *Jakarta: Rajawali Pers*, 72.
- Kholipah, Siti Ainul, Asikin, Muhamad Zaenal, Mijoyo, Mijoyo, Tarsini, Iin, & Khoerudin, Muhamad. (2024). Optimization of Natural Resources to Realize Community Welfare. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(2), 577–592.
- Koesomowidjojo, Suci. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. *Jakarta: Raih Asa Sukses*.
- Kuncoro, Mudrajad. (2001). Metode kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi. *Yogyakarta: UPP-AMP YKPN*.
- Massie, Rachel N., Areros, William A., & Rumawas, Wehelmina. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2 Alih Bahasa Jimmy Sadeli. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*.
- Parashakti, Ryani Dhyhan. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304.
- Priyanto, Duwi. (2010). Teknik mudah dan cepat melakukan analisis data penelitian dengan SPSS. *Yogyakarta: Gava Media*.
- Rudianto, Benita Ruth Ayu, & Murniati, Monika Palupi. (2019). Komunikasi Organisasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 17(1), 98–113.
- Saebah, Nur, & Asikin, Muhamad Zaenal. (2022). Efektivitas Pengembangan Digital Bisnis pada Gen-Z dengan Model Bisnis Canvas. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(11), 1534–1540.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Widodo, Ir Djoko Setyo. (2021). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Sibuku.

Copyright holder:

Fathonah Al Hadromi (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

