

Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh:

Nur Fajar Mustofa

Hasan Ubaidillah, S.E M.M

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

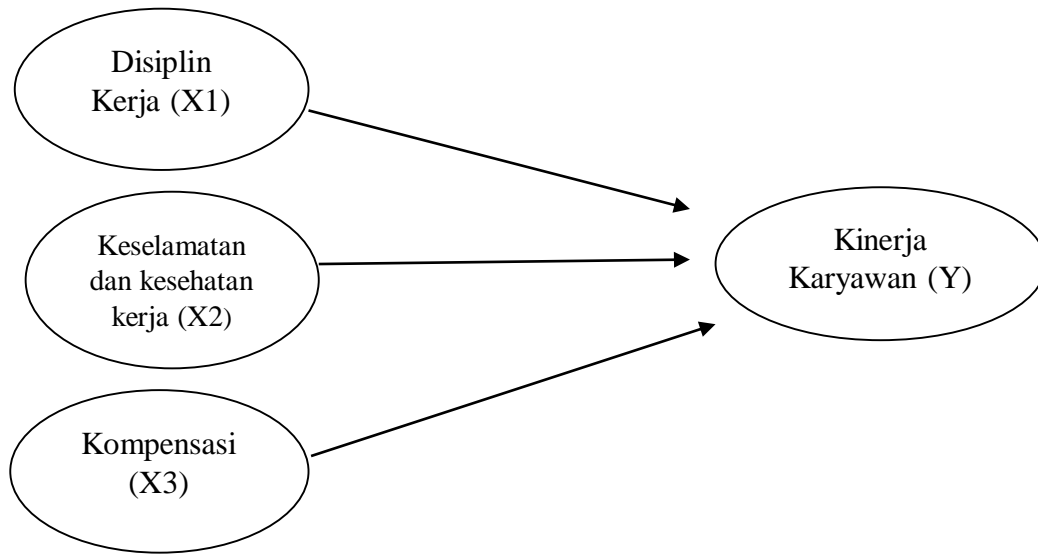
Agustus, 2023



Pendahuluan

Persaingan di dunia industri jasa terutama di bagian ekspedisi kini semakin ketat. Keadaan ini menyebabkan perusahaan harus mempunyai strategi yang baik untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain, sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen. PT. Triguna Wisesa merupakan perusahaan yang bekerja di bidang jasa ekspedisi truk. Sebagai perusahaan logistik transformasi truk, PT. Triguna Wisesa banyak melakukan kerjasama dengan perusahaan untuk memberikan pelayanan jasa berupa pengangkutan barang dengan transportasi darat truk.

Pendahuluan



Penelitian terdahulu mengenai Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan seringkali mendapatkan hasil yang inkosisten. Maka perlu dilakukan penelitian lanjut dengan harapan memperluas informasi dan memperkokoh hasil

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- **Rumusan Masalah** : Adanya pengaruh disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Triguna Wisesa
- **Pertanyaan Penelitian** :
 1. Apakah disiplin kerja, dapat mempengaruhi kinerja karyawan
 2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan
 3. Apakah kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan
- **Kategori SDGs** : Penelitian ini menggambarkan kategori SDGs ke 8 yaitu tentang pertumbuhan ekonomi yang baik serta tenaga kerja yang kompeten dan produktif dan pekerjaan yang layak untuk semua.

Metode

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kausal dengan model penelitian kuantitatif. Penelitian kausal merupakan penelitian hubungan sebab akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Triguna Wisesa Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu Total Sampling dimana semua anggota populasinya digunakan sampel yaitu sebanyak 63 Responden.

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert. Teknik menganalisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi Partial Least Square (PLS)

Hasil dan Pembahasan

Pengukuran Outer model

A. Convergent Validity

Nilai dari outer loading yang dianggap signifikan harus $>0,7$. Apabila nilai dari outer loading $<0,7$ maka indikator harus dihilangkan dan di hitung ulang.

A. Convergen Validity

Tabel 1. Outer Loading

	1. Disiplin Kerja	2. K3	3. Kompensasi	4. Kinerja Karyawan
X1.1	0,731			
X1.2	0,848			
X1.3	0,804			
X1.4	0,546			
X1.5	0,165			
X1.6	0,312			
X1.7	-0,370			
X1.8	0,226			
X2.1		0,874		
X2.2		0,875		
X2.3		0,822		
X2.4		0,133		
X2.5		0,122		
X2.6		0,271		
X2.7		0,297		
X2.8		0,202		
X3.1			0,838	
X3.2			0,777	
X3.3				0,799
X3.4				0,120
X3.5				0,261
X3.6				0,162
Y1				0,910
Y2				0,775
Y3				0,861
Y4				0,713
Y5				0,142
Y6				-0,125
Y7				0,062
Y8				0,341

Sumber : Output SmartPLS data diolah (2023)

Hasil dan Pembahasan

- Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah lebih dari 0,70 sehingga memenuhi nilai convergen validity.

Tabel 2. *Outer Loading* Model Akhir

	1. DISIPLIN KERJA	2. K3	3. KOMPENSASI	4. KINERJA KARYAWAN
X1.1	0,791			
X1.2	0,875			
X1.3	0,848			
X2.1		0,878		
X2.2		0,891		
X2.3		0,823		
X3.1			0,841	
X3.2			0,775	
X3.3			0,808	
Y1				0,898
Y2				0,775
Y3				0,880
Y4				0,747

Sumber : Output SmartPLS data diolah (2023)

Hasil dan Pembahasan

Average Varian Extracted

AVE juga merupakan salah satu metode untuk mengukur *convergent validity*. Kriteria model yang dapat dikatakan baik jika setiap konstruk memiliki nilai AVE $> 0,5$ [33].

B. Average Variance Extracted

Tabel 3. Nilai AVE

	Rata rata varian diestrak (AVE)
Disiplin Kerja	0,704
K3	0,748
Kompensasi	0,654
Kinerja Karyawan	0,685

Sumber : Output SmartPLS data diolah (2023)

Hasil dan Pembahasan

Nilai *discriminant validity*

merupakan kolerasi antar indikator masing masing variabel dengan variabel lainnya. Pengujian ini dapat dilihat dari hasil *cross loading*.

C. Discriminant Validity

Tabel 4. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	1. Disiplin Kerja	2. K3	3. Kompensasi	4. Kinerja Karyawan
X1.1	0,791	0,428	0,424	0,444
X1.2	0,875	0,604	0,542	0,512
X1.3	0,848	0,578	0,599	0,622
X2.1	0,474	0,878	0,724	0,582
X2.2	0,629	0,891	0,708	0,666
X2.3	0,564	0,823	0,722	0,632
X3.1	0,455	0,685	0,841	0,544
X3.2	0,506	0,774	0,775	0,549
X3.3	0,568	0,603	0,808	0,567
Y1	0,547	0,627	0,561	0,898
Y2	0,428	0,584	0,590	0,775
Y3	0,541	0,700	0,629	0,880
Y4	0,601	0,477	0,479	0,747

Sumber : Output SmartPLS data diolah (2023)

Composite Reability

merupakan pengujian untuk menunjukkan akurasi dan konsisten instrument saat mengukur konstruk. Jika nilai *composite reability* dan *cronbach's Alpha* > 0,7 maka konstruk tersebut bisa dikatakan reliabel [33].

D. Composit Reability

Tabel 5. Nilai Composit Reability

	Composite Reability
Disiplin Kerja	0,877
K3	0,899
Kompensasi	0,850
Kinerja Karyawan	0,896

Sumber : Output SmartPLS data diolah (2023)

E Cronbach's Alpa

Tabel 6. Nilai Cronbach's Alpa

	Cronbach's Alpa
Disiplin Kerja	0,792
K3	0,831
Kompensasi	0,734
Kinerja Karyawan	0,844

Sumber : Output SmartPLS data diolah (2023)

Hasil dan Pembahasan

Pengujian inner model

a. Nilai *R-Square* digunakan untuk menilai seberapa besar variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. *R-Square* dapat dikatakan kuat apabila melebihi $> 0,67$, dikatakan moderat apabila $> 0,33$ dan dikatakan lemah apabila $< 0,33$ [34]

A. Uji *R-Square*

Tabel 7. Hasil Uji *R-Square*

	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan	0,584

Sumber : Output SmartPLS data diolah (2023)

b. Uji *F-Square* digunakan untuk menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan effect size. Nilai f-square dikatakan kecil apabila $= 0,02$, dikatakan moderat apabila f-square $= 0,15$ dan dikatakan besar apabila f-square $= 0,35$. Jika nilai f-square $< 0,02$ maka di anggap tidak memiliki efek [34].

B. Uji *F-Square*

Tabel 8. Hasil Uji *F-Square*

	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	0,094
K3	0,109
Kompensasi	0,017

Sumber : Output SmartPLS data diolah (2023)

Hasil dan Pembahasan

- Nilai *original sampel* dapat dikatakan sesuai dengan arah hipotesis dan memiliki pengaruh positif apabila nilai tersebut berada di angka positif [34].
- Suatu variabel laten eksogen dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel laten endogen jika nilai *t-statistic* > t-tabel. Berdasarkan $\alpha = 5\%$ dengan arah pengujian (*two-tiled*) maka t-tabelnya yaitu 1,96 yang artinya hipotesis diterima apabila *t-statistic* > 1,96
- sedangkan untuk nilai *p values* hipotesis dapat dikatakan diterima apabila *p values* < 0,05 [34].

C. Patch coeficient (Uji Koefisien jalur)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Jalur

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Man (M)</i>	<i>Standart Deviations (STDEV)</i>	<i>T Statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P Value</i>
Disiplin Kerja	0,265	0,257	0,121	2,194	0,029
K3	0,419	0,397	0,159	2,631	0,009
Kompensasi	0,161	0,197	0,182	0,884	0,377

Sumber : Output SmartPLS data diolah (2023)

simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya dapat diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel (Disiplin Kerja) X1 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Triguna Wisesa. Sehingga mampu membuktikan bahwa disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.
2. Variabel (K3) X2 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Triguna Wisesa. Sehingga mampu membuktikan bahwa K3 yang baik yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.
3. Variabel (Kompensasi) X3 menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Triguna Wisesa. Sehingga mampu membuktikan bahwa kompensasi yang masih kurang baik yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

references

- [1] V. Karina, S. S. Gadzali, and I. Budiarti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera," *World Bus. Adm. J.*, no. September, pp. 117–123, 2020, doi: 10.37950/wbaj.v2i1.916.
- [2] T. Yuliantini and S. Suryatiningsih, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia)," *Popul. J. Sos. dan Hum.*, vol. 6, no. 2, p. 104, 2021, doi: 10.47313/pjsh.v6i2.1255.
- [3] A. Pangarso and P. I. Susanti, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat," *J. Manaj. Teor. dan Ter. J. Theory Appl. Manag.*, vol. 9, no. 2, pp. 145–160, 2016, doi: 10.20473/jmtt.v9i2.3019.
- [4] W. J. Sumaki *et al.*, "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado the Effect of Work Discipline, Organizational Culture, and Communication on the Employee Performance Pt. Pln (Persero) S," *J. Berk. Ilm. Efisiensi*, vol. 15, no. 05, pp. 538–549, 2015.
- [5] J. A. Bisnis *et al.*, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kn," vol. 7, no. 1, 2018.
- [6] L. D. Purwanti and M. Al Musadieq, "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dan Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Divisi Operasi dan Pemeliharaan PT Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkitan Paiton)," *J. Adm. Bisnis (JAB)/Vol*, vol. 44, no. 1, pp. 118–126, 2017.
- [7] BPJS, "Badssn Penyelenggara Jaminan Kesehatan Ketenagakerjaan." pp. 1–38, 2016.
- [8] O. Arifudin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung," *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi)*, vol. 3, no. 2, pp. 184–190, 2019, doi: 10.31955/mea.vol3.iss2.pp18.
- [9] A. Rivai, "Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru," *Ilm. Magister Manaj.*, vol. 4, pp. 11–22, 2021.
- [10] S. Sinambela, P. Naibaho, and E. Simanjuntak, "Pengaruh Disiplin Kerja , Pelatihan Kerja Dan Corresponding Author :," vol. 4, no. 1.
- [11] W. Yusnandar, R. Nefri, and S. Siregar, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan," *J. Hum. J. Ilmu Sos. Ekon. dan Huk.*, vol. 4(1), no. 1, pp. 61–72, 2020.

references

- [12] T. P. Rahayu and L. Liana, "Pengaruh disiplin kerja , stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros , Tbk Kota Lama Semarang)," vol. 6, no. 3, pp. 1–9, 2020.
- [13] A. D. Saputri, S. Handayani, and M. K. Dp, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang," vol. 2, no. 1, pp. 25–42, 2021.
- [14] SUKRISPIYANTO, "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA," 1st ed., Amirullah, Ed. Sidoarjo: Indo Media Pustaka, 2019, p. 222.
- [15] M. A. Sasanti and C. A. S. Irbayuni, "Volume . 24 Issue 3 (2022) Pages 556-561 FORUM EKONOMI : Jurnal Ekonomi , Manajemen dan Akuntansi ISSN : 1411-1713 (Print) 2528-150X (Online) Pengaruh beban kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi E ffect of workload and K3 on em," vol. 3, no. 3, pp. 556–561, 2022, doi: 10.29264/jfor.v24i3.11307.
- [16] R. MAULIDYA, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Peruri Wira Timur ...," 2021, [Online]. Available: <http://repository.stiemahardhika.ac.id/id/eprint/2313%0Ahttp://repository.stiemahardhika.ac.id/2313/3/17210353> - JURNAL RESITA MAULIDYA.pdf
- [17] R. Damayanti, Nurlaela, and S. Usman, "Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari," *Fak. Ekon. dan Bisnis, Univ. Papua*, pp. 351–365, 2018.
- [18] R. D. Parashakti and Putriawati, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 1, no. 3, pp. 290–304, 2020, doi: 10.31933/jimt.v1i3.113.
- [19] Sugiyanto and Sulfiani, "Pengaruh kebijakan k3 terhadap kinerja karyawan," *J. Tek. Waktu*, vol. 18, no. 02, pp. 38–50, 2020.
- [20] V. K. Nan Wangi, "Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 40–50, 2020, doi: 10.33096/jmb.v7i1.407.
- [21] A. S. Dwianto, P. Purnamasari, and T. Tukini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 2, no. 2, pp. 209–223, 2019, doi: 10.36778/jesya.v2i2.74.

references

- [22] M. K. Frinanda and R. Husniati, "Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koni Kota Depok," *Konf. Ris. Nas. Ekon. Manajemen, dan Akunt.*, vol. 2, pp. 1033–1041, 2021.
- [23] D. L. Saputri, "HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN FOOD AND BEVERAGE DEPARTMENT DI HOTEL GRAND CENTRAL PEKANBARU," pp. 1–11, 2006.
- [24] A. Pada, P. T. Tunas, and J. Utama, "Rini Astuti 1) , Suhendri 2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara," vol. 5, no. September, pp. 1–10, 2019.
- [25] Z. Rialmi, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri," vol. 4, no. 2, pp. 162–175, 2021.
- [26] H. Heliyani, R. Sylvatra, and T. Huseno, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Payakumbuh Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening," *J. BONANZA Manaj. ...*, vol. 1, no. November, pp. 151–163, 2023, [Online]. Available: <http://ojs.itbhas.ac.id/index.php/MB/article/view/580>
- [27] S. F. Harahap and S. Tirtayasa, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 120–135, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4866.
- [28] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, p. 47, 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [29] M. Arda, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 18, no. 1, pp. 45–60, 2017, doi: 10.30596/jimb.v18i1.1097.
- [30] E. Widyawati, "Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur," *Soetomo Bus. Rev.*, vol. 2, pp. 1–7, 2021, [Online]. Available: <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3512>

references

- [31] A. Afandi and S. Bahri, “Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 235–246, 2020.
- [32] A. dDoko dan D. S. R. Santoso, *PLS dan GeSCA dalam Analisis Kuantitatif*. PT Kepel Press, 2021.
- [33] Duryadi, “Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS,” 2021, p. 150.
- [34] hamid R. S. dan A. Suhardi, “Structural Equation Modeling,” PT Inkubator Penulis Indonesia, 2019, p. 187.

