



Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi

Vida Rizqiyani

Perbanas Institute

Alamat: Jl.Perbanas, Karet Kuningan, Setiabudi, Jakarta 12940

Korespondensi penulis: vidarizqiyani19@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of occupational safety and health, non-physical work environment, and compensation on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Bekasi. Data collection was carried out by distributing questionnaires, research conducted on 50 respondents, a sample of several employees of PT PLN (Persero). Using the Likert Scale, respondents' answers were processed with validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, t tests, F tests, R2 tests.*

The result showed that all data tested were valid and reliable and found that partially occupational safety and health (X1) and non-physical work environment (X2) had a positive and significant influence on employee performance, but the variable X2 was greater in significance than the variable X1. And found that the compensation variable (X3) has a negative and insignificant influence on employee performance.

Keywords: *Occupational Safety and Health, Non-Physical Work Environment, Compensation, and Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Bekasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, penelitian dilakukan pada 50 responden sampel beberapa karyawan PT PLN (Persero). Dengan menggunakan Skala Likert, jawaban responden diolah dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, uji F, uji R2.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua data yang diuji valid dan reliabel dan ditentukan bahwa sebagian keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan lingkungan kerja non-fisik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikansinya daripada variabel X1. Dan ditemukan bahwa variabel kompensasi (X3) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Di era industri 4.0 perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan demi menjaga daya saing Perusahaan di pasar yang selalu berubah dan semakin kompetitif. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja di lingkungan yang aman dan sehat, serta memiliki kondisi kerja yang memadai. Selain itu perusahaan juga perlu memberikan kompensasi yang sesuai untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih produktif dan efisien.

Dalam hal ini keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan kompensasi memegang peranan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Ketidakamanan lingkungan kerja dapat menyebabkan stress, kelelahan, dan ketidakhadiran berulang, yang pada gilirannya dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Selain itu, kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan ketidakpuasan

Received April 30, 2023; Revised Mei 2, 2023; Accepted Juni 14, 2023

*Vida Rizqiyani, vidarizqiyani19@gmail.com

karyawan, yang juga dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Hal ini yang perlu diperhatikan adalah peningkatan kompensasi bagi karyawan sangat bergantung pada kinerja masing-masing karyawan (Wibowo, 2014)

Menurut (Rista Amanda Anas, n.d.), kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut sebagian variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi, menganalisis pengaruh lingkungan kerja non-fisik secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi, menganalisis pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kualitas pekerjaan dapat digambarkan dari tingkat baik, buruknya pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Kuantitas adalah kuantitas yang dihasilkan yang dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbins, 2016). Kuantitas adalah ukuran jumlah hasil kerja unit dan jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus). Misalnya, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari tenggat waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain (Robbins, 2016).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menurut Ramli (2013) adalah suatu kondisi atau faktor yang mempengaruhi atau dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja atau pekerja lain (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung, atau semua orang di tempat kerja. Bennet N.B Silalahi berpendapat bahwa tindakan keselamatan kerja adalah pola bisnis yang bertujuan untuk mencegah segala kondisi dan tindakan pada kemungkinan terjadinya ketidakamanan yang mengakibatkan kecelakaan, sedangkan pengertian kesehatan

kerja adalah suatu kondisi dengan menghindari segala penyakit yang dapat timbul selama atau setelah melaksanakan pekerjaan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Rizal Aidi1, 2022), hasil kajian mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) PLTMGU Lombok Peaker. Pernyataan di atas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ritonga, Pasaribu, Simatupang, 2022) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Bintang Mandiri Medan. Kedua pendapat di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anas, n.d.) yang mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Syam Surya Mandiri Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh (Winarti dan Talim, 2018) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di St. Rumah Sakit Borromeus. Berdasarkan kajian empiris di atas, hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1: diduga keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Sanjaya (2020), Lingkungan Kerja Non-Fisik disebut juga dengan lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, kondisi non-fisik di sekitarnya tidak dapat langsung dirasakan oleh perasaan manusia. Duane et al., dalam (Mangkunegara, A.A., dan Prabu 2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik adalah semua peraturan fisik, psikologis, pekerjaan, dan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja non-fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian (Fitriani, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Manokwari. Menurut penelitian (Meilina, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di Barokah Department Store Kota Kediri. Penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudin, 2020) bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. Kedua pendapat di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marbun, 2021) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Celuk Agung Lovina. Penelitian lebih lanjut yang dilakukan oleh (Sihaloho, 2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja non-

fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian empiris di atas, hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H2: diduga bahwa lingkungan kerja non-fisik mempengaruhi kinerja karyawan

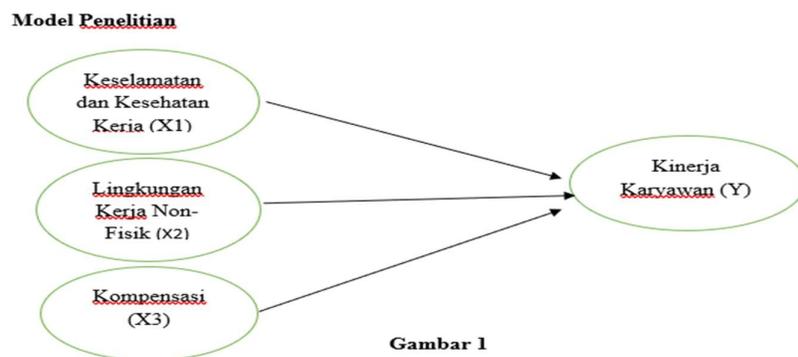
Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atas layanan yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Nuruzzaman et al., 2021) , hasil penelitian mengatakan bahwa kompensasi parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan di atas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sulaeman et al., 2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Primacipta Graha Sentosa Jakarta. Kedua pendapat di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arismunandar & Khair, 2020) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Ketiga pendapat di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gandung & Suwanto, 2020) bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Surya Rasa Loka Jaya di Jakarta Barat. Studi lain yang dilakukan oleh (Marlius & Pebrina, 2022) bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Kencana Sawit Indonesia. Berdasarkan kajian empiris di atas, hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H3: diduga kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.



Gambar 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, yaitu melihat hubungan antara variabel independent. Dengan unit analisis individu yaitu karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang bersumber dari kuesioner dan telah diisi oleh 50 responden. Metode pengambilan data menggunakan *non-probabilitas* dengan *purpose sampling*, dan diproses menggunakan SPSS versi 25. Menguji validitas dan reliabilitas dengan membandingkan nilai korelasi item-total yang dikoreksi dari setiap item dengan pernyataan r hitung $>$ r tabel, kemudian dinyatakan valid. Hubungan yang signifikan terjadi jika nilai signifikansi (P Value) adalah $<0,01$. Uji coba ini menggunakan sampel percobaan sebanyak 50 responden, sehingga nilai r tabel sebesar 0,273 dan taraf signifikansi (2-tailed) sebesar 100 persen sebesar 0,01. Diketahui bahwa hasil uji validitas seluruh butir pernyataan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja non-fisik, kompensasi dan kinerja karyawan dinyatakan sah karena nilai r tabel ditetapkan sebesar 0,273 dan signifikansi (2-tailed) lebih kecil dari 0,01.

Uji reliabilitas berperan dalam mengukur sejauh mana pengukuran ini tetap konsisten. Diketahui bahwa nilai variabel yang diperoleh lebih signifikan daripada nilai Cronbach's Alpha yang ditetapkan sebesar 0,60 disebut reliabel. Hasil Cronbach's Alpha masing-masing variabel: Keselamatan dan Kesehatan Kerja 0,378, Lingkungan Kerja Non-Fisik 0,746, Kompensasi 0,718 dan Kinerja Karyawan 0,548, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada setiap variabel dapat diandalkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENGOLAHAN DATA

PT PLN (Persero) UP3 Bekasi merupakan unit area dari PT PLN (Persero) dsitribusi Jawa Barat yang memiliki tugas utama meliputi distribusi, penjualan listrik dan layanan pelanggan. PT PLN (Persero) berperan dalam memberikan layanan energi listrik yang baik bagi pelanggan. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan energi listrik masyarakat, penyedia tenaga listrik harus dalam keadaan handal yang mampu menyuplai listrik secara terus menerus dengan kualitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang diusulkan menunjukkan persamaan hubungan yang valid, sehingga model harus memenuhi asumsi dasar Ordinary Least Square (OLS) klasik, antara lain.

1. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.402	2.027		2.665	.011		
	Keselamatan dan kesehatan kerja	.395	.091	.440	4.338	<.001	.638	1.567
	Lingkungan kerja non-fisik	.364	.092	.506	3.959	<.001	.400	2.497
	Kompensasi	-.018	.116	-.017	-.159	.874	.548	1.825

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat dilihat pada tabel pengolahan data bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai toleransi 0,638 lebih besar dari >0,10, variabel lingkungan kerja non-fisik memiliki nilai toleransi 0,400 artinya lebih besar dari >0,10, variabel kompensasi memiliki nilai toleransi 0,548 lebih besar dari >0,10. Maka semua variabel ini tidak terjadi multikolinearitas.

Kita lihat pada tabel pengolahan data bahwa nilai VIF pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja 1.567 berarti lebih kecil dari <10,00, variabel lingkungan kerja non-fisik memiliki nilai VIF 2.497 yang lebih kecil dari <10,00, dan variabel kompensasi memiliki nilai VIF 1.825 lebih kecil dari <10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel yang diuji tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan persyaratan asumsi klasik regresi linier dengan OLS, model regresi linier yang baik adalah model yang bebas dari multikolinearitas. Dengan demikian, model di atas telah dibebaskan dari keberadaan multikolinearitas.

2. Uji Linearitas

ANOVA Table

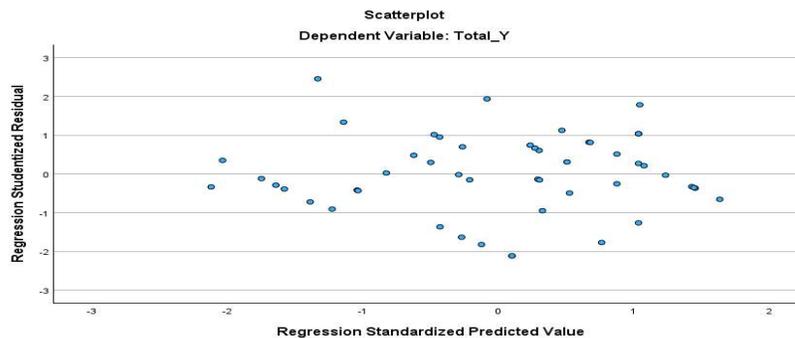
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan*	Between Groups	(Combined)	140.870	11	12.806	4.928	<.001
		Linearity	124.543	1	124.543	47.925	<.001

Keselamatan dan Kesehatan Kerja		Deviation from Linearity	16.327	10	1.633	.628	.780
	Within Groups		98.750	38	2.599		
	Total		239.620	49			

Source: Data diproses, 2023

Dari data tabel di atas, dapat kita simpulkan bahwa nilai signifikansi dalam penyimpangan dari linearitas adalah 0,780, artinya lebih besar dari $> 0,05$, sehingga terdapat hubungan linier antara variabel independent dan variabel dependen. Pada tabel nilai F sebesar 0,628 lebih besar dari nilai r tabel 0,273, sehingga tidak terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3. Uji Heteroskedastisitas



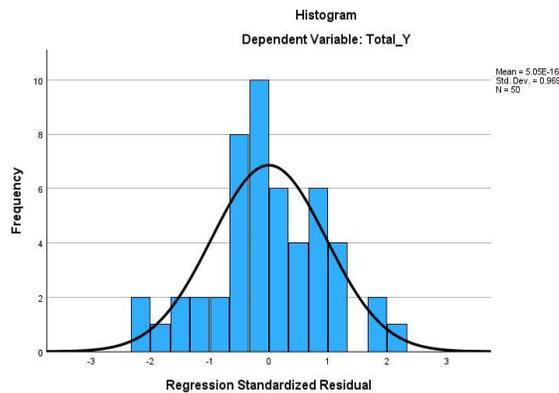
Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa grafik scatterplot tidak mengandung titik-titik yang membentuk pola regular tertentu, dan titik-titik pada scatterplot di atas menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y. Ini berarti bahwa itu menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Uji ini (scatterplot) rentan terhadap kesalahan dalam menarik kesimpulan. Hal ini dikarenakan penentuan apakah terdapat pola atau alur titik-titik pada gambar yang sangat subjektif. Beberapa orang mungkin mengatakan tidak ada pola, tetapi yang lain mengatakan ada pola. Tidak ada ukuran pasti kapan scatterplot membentuk pola atau tidak. Keputusan hanya bergantung pada pengamatan atau versi peneliti.

4. Uji Normalitas

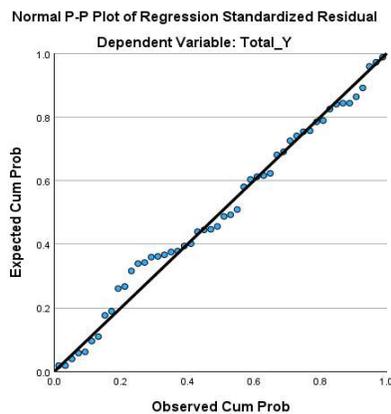
Uji normalitas dapat digunakan dengan histogram, p-plot, kolmogorov.

a) Histogram (bisa dikatakan normal jika membentuk gunung).



Berdasarkan grafik output di atas, kita dapat melihat grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang menyimpang ke kanan, yang berarti bahwa data terdistribusi normal.

b) P-Plot (bisa dikatakan normal jika titik-titiknya mengikuti garis diagonal).



Distribusi titik dari gambar p-plot normal di atas relatif dekat dengan garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa residu (data) terdistribusi normal. Hasil ini sejalan dengan asumsi klasik regresi linier dengan pendekatan OLS. Kelemahan uji normalitas dengan normal p-plot terletak pada kriteria dekat atau jauh distribusi titik. Tidak ada batasan yang jelas tentang distribusi dekat atau jauh dari titik-titik ini, sehingga sangat mungkin untuk menarik kesimpulan. Sebagai contoh, diamati bahwa distribusi titik terlihat relatif dekat (artinya terdistribusi normal), tetapi tidak cukup dekat (tidak terdistribusi normal). Kondisi ini pada akhirnya tergantung pada subjektivitas pengamat.

c) Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.37466155
Most Extreme Differences	Absolute		.067
	Positive		.054
	Negative		-.067
Test Statistic			.067
Asymp. Sig. (2tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.833
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.824
		Upper Bound	.843

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Jadi menurut dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data didistribusikan secara normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.402	2.027		2.665	.011		
	Keselamatan dan kesehatan kerja	.395	.091	.440	4.338	<.001	.638	1.567

Lingkungan kerja non-fisik	.364	.092	.506	3.959	<.001	.400	2.497
Kompensasi	-.018	.116	-.017	-.159	.874	.548	1.825

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

$$Y = 0,440 X_1 + 0,506 X_2 - 0,017 X_3 + e$$

Terdapat hasil dari perhitungan menggunakan SPSS versi 25, nilai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,440, Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,506, dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,017 dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut: dalam variabel Kompensasi (X3) memiliki arah yang berlawanan, dalam Kompensasi meningkat justru menurunkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan mengasumsikan bahwa kompensasi yang diterapkan oleh PT PLN (Persero) UP3 Bekasi berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan mengakibatkan keputusan perusahaan yang lebih rendah. Sementara itu, pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Non-Fisik semakin meningkat, keputusan kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Analisis Koefisien Penentuan (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.679	1.33966

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2).

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Jika dilihat dari nilai R-Square 0.699 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 10,5 persen. Ini berarti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

a) Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.402	2.027		2.665	.011		
	Keselamatan dan kesehatan kerja	.395	.091	.440	4.338	<.001	.638	1.567
	Lingkungan kerja non-fisik	.364	.092	.506	3.959	<.001	.400	2.497
	Kompensasi	-.018	.116	-.017	-.159	.874	.548	1.825

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Nilai prob. t hitung dari variabel bebas keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,001 yang lebih besar dari 0,05 sehingga variabel bebas keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait kinerja karyawan sebesar alpha 5 persen. Demikian pula pengaruh variabel independen lingkungan kerja no-fisik terhadap variabel yang terkait dengan kinerja karyawan, karena nilai prob. t hitung 0,001 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel ketergantungan kinerja karyawan sebesar alpha 5 persen. Sedangkan untuk variabel independen kompensasi memiliki arah yang berlawanan karena hasil yang diperoleh yang negatif dalam peningkatan kompensasi justru menurunkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan mengasumsikan bahwa kompensasi yang diterapkan oleh PT PLN (Persero) UP3 Bekasi berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan mengakibatkan keputusan perusahaan yang lebih rendah. Sementara itu, variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja non-fisik semakin meningkat, keputusan kinerja karyawan akan semakin tinggi.

b) Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.445	3	63.815	35.558	<.001 ^b

	Residual	82.555	46	1.795		
	Total	274.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kompensasi

Uji reliabilitas model atau uji kelayakan model atau lebih populer disebut sebagai uji F (ada juga yang menyebutnya sebagai simultaneous model test) merupakan tahap awal identifikasi model regresi yang diperkirakan layak atau tidak. Feasible (reliabel) disini berarti model yang diperkirakan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Nama tes ini disebut sebagai tes F, karena mengikuti distribusi F yang kriteria tesnya seperti One Way Anova.

Penggunaan software SPSS memudahkan untuk menarik kesimpulan dalam tes ini. Jika nilai prob. F count (output SPSS yang ditunjukkan pada kolom sig.) lebih kecil dari tingkat kesalahan (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka dapat dikatakan bahwa model regresi estimasi layak, sedangkan jika nilai prob. F count lebih besar dari tingkat kesalahan (alpha) 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi estimasi tidak layak.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVAa di atas. Nilai prob. F count terlihat pada kolom terakhir (sig.) yaitu nilai 0,001 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa estimasi model regresi linier layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan kompensasi pada variabel terkait dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut: keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai t hitung untuk keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,638. Maka dapat dinyatakan bahwa H1 dapat diterima. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai t hitung untuk lingkungan kerja non-fisik sebesar 0,400. Maka dapat dinyatakan bahwa H2 dapat diterima. Kompensasi memiliki nilai yang negatif atau tidak signifikan dengan kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji t, diperoleh

nilai t hitung untuk kompensasi sebesar 0,548. Maka dapat dinyatakan bahwa H3 berada dalam arah yang berlawanan dengan variabel dependen kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian di atas, implikasi bagi PT PLN (Persero) UP3 Bekasi: PT PLN (Persero) UP3 Bekasi harus dapat meningkatkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja, dengan lebih memperhatikan rambu-rambu terkait penempatan barang dan harus dipasang pada setiap ruang penempatan barang, yang berguna untuk mengingatkan karyawan. Perusahaan harus meningkatkan lingkungan kerja non-fisik dengan menciptakan budaya organisasi yang positif, memfasilitasi komunikasi yang efektif, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan, sehingga diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Perusahaan harus dapat meningkatkan variabel kompensasi dengan meningkatkan gaji karyawan, memberikan insentif atau bonus bagi karyawan berprestasi, mengupayakan jaminan kerja, kecelakaan dan kesehatan kerja kepada karyawan, diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- Anas. (n.d.). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Syam Surya Mandiri Surabaya. *Soetomo Management Review*, 1(1), 23–31.
- Arismunandar, & Khair. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Fitriani, N. S. (2018). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Manajemen Business Journal*, 1(1), 119.
- Gandung, & Suwanto. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3).
- Marbun, B. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9, 40–41.
- Marlius, & Pebrina. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2).
- Meilina, S. (2020). Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri . *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5(1), 1–102.
- Nuruzzaman, Baroroh, & Audina. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 4–5.
- Rista Amanda Anas. (n.d.). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SYAM SURYA MANDIRI SURABAYA. *Soetomo Management Review*, 1(1), 23–31.

- Rizal Aidi1, A. M. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Teknisi PT. PLN (Persero) PLTMGU Lombok Peaker. *Jurnal Manajemen Risiko Dan Keuangan Syariah*, 28–38.
- Sihaloho, S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan*.
- Sinar Ritonga Tiara Kristina Pasaribu Eduard Simatupang. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Medan (Studi Kasus). *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)*, 22(1), 103–116.
- Sulaeman, Suryani, Sularmi, & Guruh. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2).
- Wahyudin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja NonFisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 320–321.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Cetakan Keempat). PT. Rajagrafindo Persada.
- Winarti dan Talim. (2018). Pengaruh Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) Santo Borromeus . *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 10(2), 9–10.