

PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3), KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSUD IBNU SINA KABUPATEN GRESIK

Indra Kurniawan

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the effect of Occupational Health Safety (K3), Compensation, and Work Discipline on Employee Performance at the Ibnu Sina Regional Hospital in Gresik Regency. The independent variables in this study are Occupational Safety and Health (K3), Compensation, and Work Discipline. While the dependent variable in this study is Employee Performance.

This type of research used in this study is quantitative research. Data collection techniques by providing questionnaires to obtain the influence of Occupational Safety and Health (K3), Compensation, and Work Discipline on Employee Performance, and documentation as supplementary data. The sample in this study were 91 employees of Ibnu Sina Regional Hospital, Gresik Regency. The sampling technique in this study used the Simple Random Sampling technique. The data analysis technique used is the method of Multiple Linear Analysis, by testing the Statistical Test hypothesis.

The results of this study indicate that Occupational Safety and Health (K3), Compensation, Work Discipline have a significant effect on the Performance of Employees of Ibnu Sina Regional Hospital, Gresik Regency, Occupational Safety and Health (K3), compensation, and Work Discipline have a significant and jointly significant effect simultaneously (simultaneously) on the Employee Performance of Ibnu Sina Regional Hospital, Gresik Regency.

Keywords: Safety and Health (K3), Compensation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3), Kompensasi, dan Disiplin Kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner untuk mendapatkan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan dokumentasi sebagai data pelengkap. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik yang berjumlah 91 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Teknik analisis

data yang digunakan adalah metode Analisis Linear Berganda, dengan pengujian hipotesis Uji Statistik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi aset yang paling berharga bagi perusahaan terutama di tingkat persaingan yang ketat agar perusahaan tetap bertahan dan berkembang. Menurut Mangkunegara (2011:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keamanan dan keselamatan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam keadaan lingkungan yang aman dan nyaman memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka bekerja dalam perasaan tenang dan senang sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Upaya yang perlu dilakukan dalam memberikan keamanan dan keselamatan adalah dengan menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Mathis dan Jackson (2009) menyatakan bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasaian

kerja dan partisipasi kerja karyawan dan dapat dipastikan kinerja dari karyawan meningkat (Mangkunegara, 2011).

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja juga dilakukan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan Kecelakaan Kerja (KK) di kalangan petugas kesehatan dan non kesehatan di Indonesia belum terekam dengan baik. Jika kita pelajari angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja di beberapa negara maju (dari beberapa pengamatan) menunjukkan kecenderungan peningkatan prevalensi. Sebagai faktor penyebab, sering terjadi karena kurangnya kesadaran pekerja dan kualitas serta keterampilan pekerja yang kurang memadai. Banyak pekerja yang meremehkan risiko kerja, sehingga tidak menggunakan alat-alat pengaman walaupun sudah tersedia.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Kesehatan, Pasal 23 dinyatakan bahwa upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus diselenggarakan di semua tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai risiko bahaya kesehatan, mudah terjangkit penyakit atau mempunyai karyawan paling sedikit 10 orang. Jika memperhatikan isi dari pasal di atas maka jelaslah bahwa Rumah Sakit (RS) termasuk kedalam kriteria tempat kerja dengan berbagai ancaman bahaya yang dapat menimbulkan dampak kesehatan, tidak hanya terhadap para pelaku langsung yang bekerja di RS, tapi juga terhadap pasien maupun pengunjung RS. Sehingga sudah seharusnya pihak pengelola RS menerapkan upaya-upaya K3 di RS.

Potensi bahaya di RS, selain penyakit-penyakit infeksi juga ada potensi bahaya-bahaya lain yang mempengaruhi situasi dan kondisi di RS, yaitu kecelakaan (peledakan, kebakaran, kecelakaan yang berhubungan dengan instalasi listrik, dan sumber-sumber cedera lainnya), radiasi, bahan-bahan kimia yang berbahaya, gas-gas anastesi, gangguan psikososial dan ergonomi. Semua potensi bahaya tersebut di atas, jelas mengancam jiwa dan kehidupan bagi para karyawan di RS, para pasien maupun para pengunjung yang ada di lingkungan RS.

Selain program keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pemberian kompensasi. Hal ini senada dengan Simanjuntak (2011:115) kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. *Pertama*, kualitas dan kemampuan pegawai. Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai. *Kedua*, Sarana pendukung. Berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan

kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja). *Ketiga*, supra sarana. Berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Selain kompensasi, Kinerja dari sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor tersebut adalah kehadiran atau disiplin. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik cenderung memiliki kinerja yang baik. Disiplin kerja yang baik adalah apabila karyawan mematuhi peraturan, yakni karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur. Tepat waktu, tertib dan teratur yang dimiliki oleh karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut (Hasibuan, 2012).

Masalah disiplin akan memberikan corak terhadap kinerja karyawan. Bekerja di jasa layanan kesehatan, terutama institusi rumah sakit, memerlukan kedisiplinan yang konsisten. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang menyimpan bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
3. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia

adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan (Hasibuan, 2012). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2011).

Jadi dapat disimpulkan, sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dimana sumber manusia itu berada dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja yang dapat mengakibatkan kematian, cacat atau sakit dan gangguan psikologis yang dapat diderita oleh pekerja yang bersangkutan (Simanjuntak, 2011:163). Sedangkan definisi menurut (Sucipto, 2014:2) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu tanggung jawab dan rasa aman yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawannya agar dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan kondisi buruk dari fisik karyawan tersebut.

2.3 Kompensasi

Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (Rivai dan Manullang, 2010:741).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan, yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung.

2.4 Disiplin Kerja

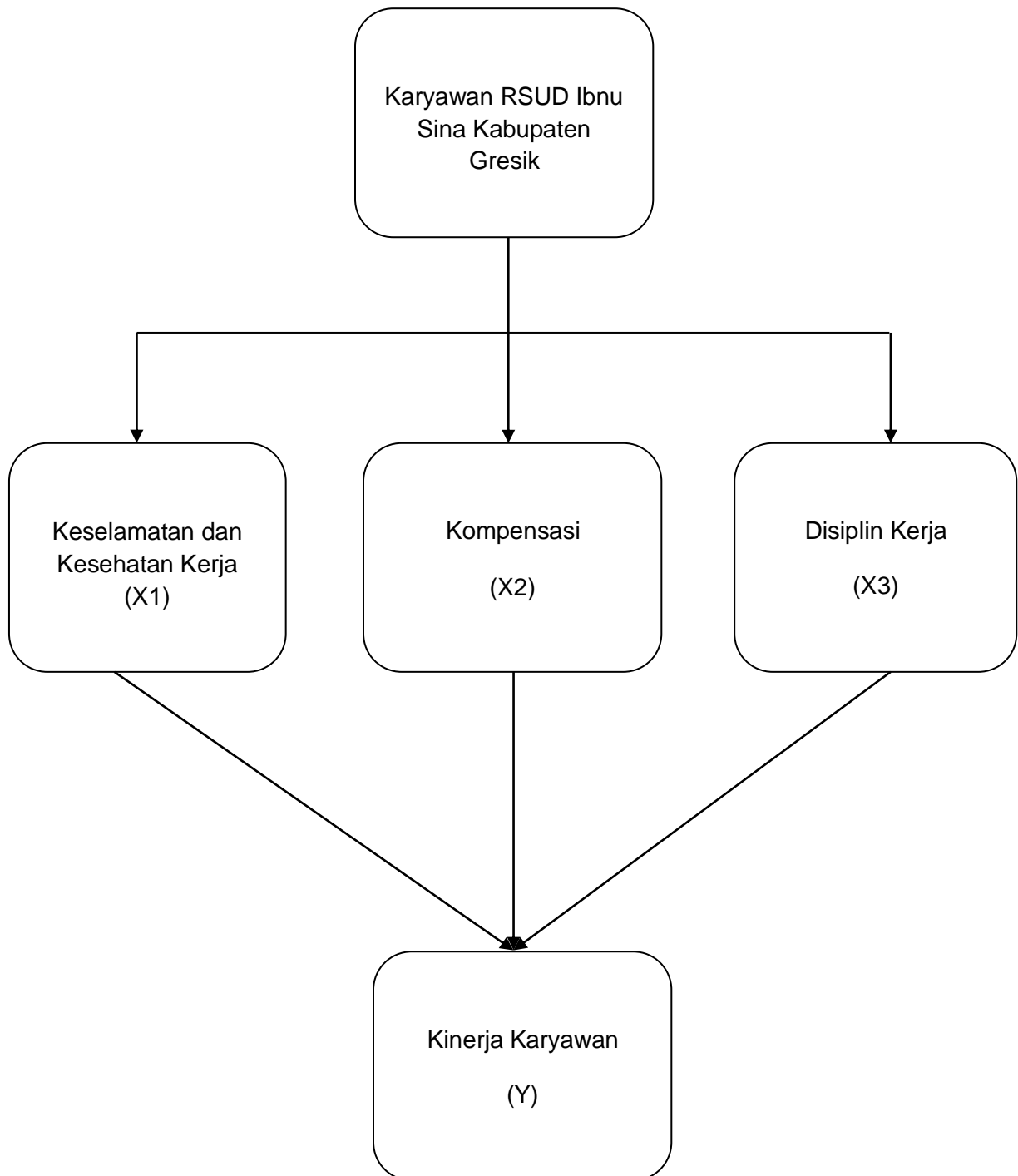
Adapun Menurut Sedarmayanti (2011:381), disiplin pegawai adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Handoko dalam Sinambela (2012:238), mengatakan disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Oleh karenanya untuk mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata dimaksud. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

2.5 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Wirawan (2012:5) memberikan definisi tentang kinerja yaitu kinerja adalah keluaran yang dihasilkan dari aktivitas atau pekerjaan dalam menyelesaikan atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan pada profesi atau jabatan dalam waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2012:34) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang di capai oleh karyawan atas pekerjaannya, baik di dalam perusahaan maupun di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu.

2.6 KERANGKA KONSEPTUAL



2.7 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya, dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
- b. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
- c. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
- d. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik yang berjumlah 990 orang, dengan komposisi PNS (Pegawai Negeri Sipil) berjumlah 483 orang, sedangkan BLUD (Non PNS) berjumlah 407 orang. Sedangkan Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Simple Random Sampling*. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yakni:

$$n = \frac{990}{1+990 \cdot (0,1)^2} = 90,82$$

Dari rumus Slovin di atas dapat ditentukan bahwa sampel dalam penelitian ini berjumlah 90,82 yang dibulatkan menjadi 91 orang yang terdiri dari 60 orang karyawan PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 31 orang karyawan BLUD Non PNS. Selain itu, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu, data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan adalah kuesioner, sedangkan data sekunder yang digunakan adalah dokumentasi. Analisis data yang digunakan untuk mengukur pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah analisis regresi linear berganda.

IV. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3)

| Variabel (X1): Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) | | | |
|---|----------|---------|-------------|
| Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
| K3.1 | 0,563 | 0,207 | Valid |
| K3.2 | 0,590 | 0,207 | Valid |
| K3.3 | 0,639 | 0,207 | Valid |
| K3.4 | 0,591 | 0,207 | Valid |
| K3.5 | 0,506 | 0,207 | Valid |
| K3.6 | 0,514 | 0,207 | Valid |
| K3.7 | 0,509 | 0,207 | Valid |
| K3.8 | 0,649 | 0,207 | Valid |
| K3.9 | 0,599 | 0,207 | Valid |
| K3.10 | 0,558 | 0,207 | Valid |
| K3.11 | 0,194 | 0,207 | Tidak Valid |
| K3.12 | 0,696 | 0,207 | Valid |
| K3.13 | 0,588 | 0,207 | Valid |

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2019)

Dari hasil uji validitas pada tabel 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa butir item nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, dan 13 variabel X1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang memperoleh hasil r hitung > r tabel dengan taraf signifikan 5% dinyatakan valid. Sebagai contoh butir nomor item 1 yang memperoleh hasil 0,563 > 0,207 dinyatakan valid karena hasil r hitung lebih besar daripada r tabel. Sedangkan butir item nomor item 11 dinyatakan tidak valid karena diketahui nilai r hitung < r tabel (0,194 < 0,207).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi

| Variabel (X2): Kompensasi | | | |
|----------------------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
| K1 | 0,438 | 0,207 | Valid |
| K2 | 0,810 | 0,207 | Valid |
| K3 | 0,795 | 0,207 | Valid |
| K4 | 0,706 | 0,207 | Valid |
| K5 | 0,408 | 0,207 | Valid |
| K6 | 0,717 | 0,207 | Valid |
| K7 | 0,655 | 0,207 | Valid |
| K8 | 0,822 | 0,207 | Valid |
| K9 | 0,760 | 0,207 | Valid |
| K10 | 0,742 | 0,207 | Valid |

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2019)

Dari hasil uji validitas pada tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa butir item nomor 1 sampai dengan 10 yang memperoleh hasil r hitung > r tabel dengan taraf signifikan 5% dinyatakan valid. Contoh butir nomor item 1 yang memperoleh hasil 0,438 > 0,207 dinyatakan valid karena hasil r hitung lebih besar daripada r tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

| Variabel (X3): Disiplin Kerja | | | |
|--------------------------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
| DK1 | 0,655 | 0,207 | Valid |
| DK2 | 0,661 | 0,207 | Valid |
| DK3 | 0,695 | 0,207 | Valid |
| DK4 | 0,741 | 0,207 | Valid |
| DK5 | 0,789 | 0,207 | Valid |
| DK6 | 0,709 | 0,207 | Valid |
| DK7 | 0,772 | 0,207 | Valid |
| DK8 | 0,778 | 0,207 | Valid |
| DK9 | 0,736 | 0,207 | Valid |
| DK10 | 0,774 | 0,207 | Valid |
| DK11 | 0,821 | 0,207 | Valid |

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2019)

Dari hasil uji validitas pada tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa butir item nomor 1 sampai dengan 11 yang memperoleh hasil r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan 5% dinyatakan valid. Contoh butir nomor item 1 yang memperoleh hasil $0,655 > 0,207$ dinyatakan valid karena hasil r hitung lebih besar daripada r tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Variabel Y: Kinerja Karyawan | | | |
|------------------------------|----------|---------|------------|
| Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
| Y1 | 0,861 | 0,207 | Valid |
| Y2 | 0,682 | 0,207 | Valid |
| Y3 | 0,770 | 0,207 | Valid |
| Y4 | 0,855 | 0,207 | Valid |
| Y5 | 0,816 | 0,207 | Valid |
| Y6 | 0,842 | 0,207 | Valid |
| Y7 | 0,840 | 0,207 | Valid |

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2019)

Dari hasil uji validitas pada tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa butir item nomor 1 sampai dengan 7 yang memperoleh hasil r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan 5% dinyatakan valid. Contoh butir nomor item 1 yang memperoleh hasil $0,861 > 0,207$ dinyatakan valid karena hasil r hitung lebih besar daripada r tabel.

4.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>$ $0,70$ (Ghozali, 2016).

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan |
|--------------------------------------|------------------|------------|------------|
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) | 0,814 | 13 | Reliabel |
| Kompensasi (X2) | 0,880 | 10 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X3) | 0,915 | 11 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,913 | 7 | Reliabel |

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2019)

Dari tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk

semua variabel > 0,70. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel.

4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Alat analisis yang digunakan dalam uji ini adalah uji *kolmogrov-Smirnov*.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

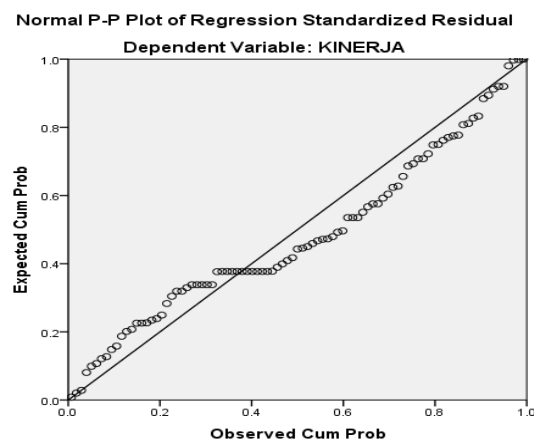
| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 91 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.04151396 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .108 |
| | Positive | .108 |
| | Negative | -.086 |
| Test Statistic | | .108 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .010 ^c |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2019)

Normalitas terjadi apabila hasil dari uji Kolmogrov-Smirnov > 0.05 (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil uji normalitas yang tertera pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,010 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi dengan normal.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (PP Plot)



Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2019)

Berdasarkan grafik PP Plot gambar 1 dapat dilihat pada titik-titik penyebaran menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4.4 Uji Multikolinearitas

Dilakukannya Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi terdapat korelasi antar variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain.

Kriteria terjadinya multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Jika *tolerance Value* < 0,10 dan VIF > 10. Maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas.
2. Jika *tolerance Value* > 0,10 dan VIF < 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | .399 | 3.253 | | .123 | .903 | | |
| | K3 | .108 | .068 | .136 | 1.582 | .117 | .692 | 1.445 |
| | KOMPENSASI | .088 | .053 | .138 | 1.664 | .100 | .742 | 1.349 |
| | DISIPLIN | .434 | .055 | .621 | 7.945 | .000 | .833 | 1.200 |

a. Dependent Variable: KINERJA

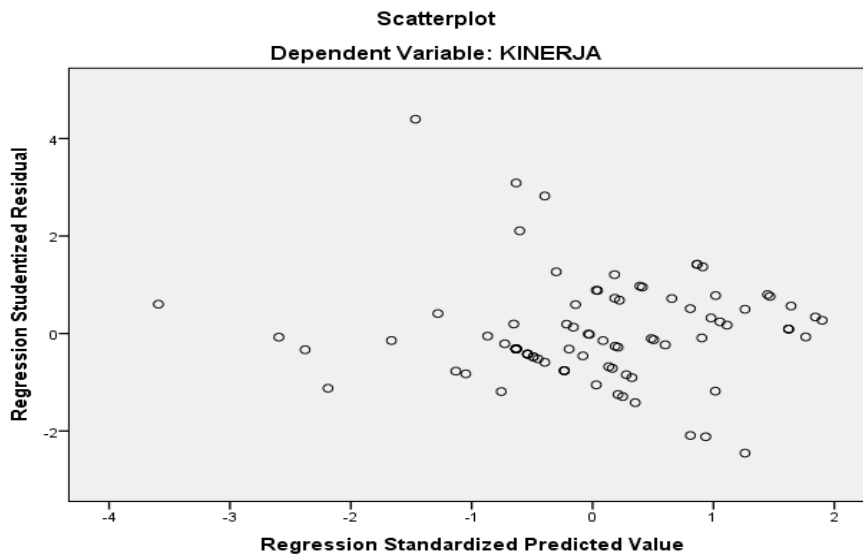
Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2019)

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat di lihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) semua variable independen < 10. Nilai *tolerance* keselamatan dan kesehatan kerja (X1) sebesar 0,692, nilai *tolerance* kompensasi (X2) sebesar 0,742, dan nilai *tolerance* disiplin kerja (X3) adalah sebesar 0,833. Serta nilai VIF keselamatan dan kesehatan kerja (X1) sebesar 1,445, nilai VIF kompensasi (X2) sebesar 1,349, dan nilai VIF disiplin kerja (X3) sebesar 1,200. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada mulikolinearitas dalam model regresi ini dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.5 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Uji heterokedastisitas dilakukan dengan cara melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatter Plot*.

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2019)

Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*. Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola. Hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .399 | 3.253 | | .123 | .903 |
| K3 (X1) | .108 | .068 | .136 | 4.688 | .000 |
| KOMPENSASI (X2) | .088 | .053 | .138 | 4.011 | .000 |
| DISIPLIN (X3) | .434 | .055 | .621 | 9.639 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2019)

Berdasarkan tabel 8 di atas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,399 + 0,108 X1 + 0,088 X2 + 0,434 X3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

- X1 = Keselamatan dan Kesehatan kerja
- X2 = Kompensasi
- X3 = Disiplin Kerja
- e = Tingkat Kesalahan

Berdasarkan hasil output SPSS 22.0 di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 0,399 artinya jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) adalah 0, maka kinerja karyawan yang dihasilkan nilainya adalah 0,399 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
2. Koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) sebesar 0,108 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,088 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kompensasi (X2) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,434 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja (X3) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

4.7 Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .747 ^a | .558 | .542 | 2.07641 |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN (X3), KOMPENSASI (X2), K3 (X1)

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 9 di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai $R = 0,747$, artinya bahwa kuatnya hubungan antara variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,542. Hal itu berarti bahwa variabel independen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja hanya menjelaskan sebesar 54,2% terhadap variabel dependen yaitu kinerja sedangkan sisanya sebesar 45,8% dijelaskan oleh variabel lainnya.

4.7 Uji t

Pengujian ini untuk menentukan signifikansi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan secara parsial. Artinya, semakin meningkatnya keselamatan dan kesehatan kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Demikian juga, semakin meningkatnya disiplin kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Tabel 10. Hasil Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .399 | 3.253 | | .123 | .903 |
| K3 (X1) | .108 | .068 | .136 | 4.688 | .000 |
| KOMPENSASI (X2) | .088 | .053 | .138 | 4.011 | .000 |
| DISIPLIN (X3) | .434 | .055 | .621 | 9.639 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2019)

Berdasarkan hasil Uji t pada tabel 10 diperoleh nilai t hitung variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) sebesar 4,688 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,988, maka dapat diketahui t hitung > t tabel dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Berdasarkan hasil Uji t pada tabel 10 diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi (X2) sebesar 4,011 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,988, maka dapat diketahui t hitung > t tabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSUD Ibnu

Sina Kabupaten Gresik.

Berdasarkan hasil Uji t pada tabel 10 diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja (X3) sebesar 9,639 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,988, maka dapat diketahui t hitung > t tabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

4.8 Uji F

Uji Statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen atau terikat. Uji statistik F digunakan untuk memenuhi semua pengaruh variabel independen yang diuji pada tingkat signifikan 5%.

Tabel 11. Hasil Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 473.010 | 3 | 157.670 | 36.570 | .000 ^b |
| | Residual | 375.100 | 87 | 4.311 | | |
| | Total | 848.110 | 90 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN (X3), KOMPENSASI (X2), K3 (X1)

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2019)

Berdasarkan hasil uji signifikasi simultan (Uji F) pada tabel 10 diperoleh nilai F hitung 36,570, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,71. Maka dapat diketahui nilai F hitung $36,570 > F$ tabel 2,71 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

4.9 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) sebesar 4,688 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,988 ($4,688 > 1,988$), angka signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, berarti variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah, yaitu apabila Keselamatan dan Kesehatan Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan pun akan meningkat.

- b. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung variabel kompensasi (X2) sebesar 4,011 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,988 ($4,011 > 1,988$) angka signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, berarti variabel Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah, yaitu apabila Kompensasi meningkat maka Kinerja Karyawan pun akan meningkat. Pemberian kompensasi sangat penting, karena kompensasi merupakan salah satu alat untuk mempengaruhi motivasi karyawan dalam perusahaan. Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik sudah merasa puas mengenai ketepatan perusahaan dalam memberikan gaji karyawan, dan pemberian gaji yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan.
- c. Uji hipotesis menunjukkan menunjukkan nilai t hitung variabel disiplin kerja (X3) sebesar 9,639 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,988 ($9,639 > 1,988$) angka signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, berarti variabel Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah, yaitu apabila Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan pun akan meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik sangat tinggi. Berdasarkan pembahasan di atas, dapat diketahui bahwa di antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (X3) yang paling dominan adalah variabel disiplin kerja (X3) dengan t hitung 9,639. Sedangkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) skor t hitungnya 4,688 dan variabel kompensasi skor t hitungnya hanya 4,011.

V. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

- b. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
- c. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
- d. Keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Saran yang dapat diberikan kepada RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik adalah untuk lebih meningkatkan program keselamatan dan kesehatan kerja karena jika hal tersebut dilaksanakan maka dapat menambah kualitas pelayanan karyawan dalam bekerja. Pemberian kompensasi juga dapat menambah fokus dan gairah karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa kompensasi dapat memenuhi kebutuhan. Selain itu, peraturan yang diberlakukan rumah sakit agar dapat memberikan efek jera sehingga dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja bagi seluruh karyawan rumah sakit.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti motivasi, budaya, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, serta variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminudin, Ade Maulana, Apriatni Endang Prihatini, Reni Shinta Dewi. 2015. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region IV*. Vol. 4, No. 3 Desember 2015
- Busyairi, M., Tosungku, L.O.A.S., Oktaviani, A. 2014. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Vol. 13, No. 2, Des 2014 ISSN 1412-6869.

- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Prehalindo.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ismariana, Putri, dkk, 2015, *Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Unit Spinning 2 Pada PT APAC Inti Corporat*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Sendjun H. 2000. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis, Robert dan John Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, H.A.S. 2006. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Cetakan Kedua. Jakarta: Dian Rakyat.
- Rowley, Chris dan Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: The Key Concepts*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedamaryanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Sie Ykpn.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Hubungan Industrial*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sucipto, Cecep Dani. 2014. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan 13. Bandung: Alfabeta.

- Suma'mur, 2001. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Veithzal, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rosada Karya.
- Veithzal. Rivai dan Ella, Sagala Jauvani, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.