MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 8 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MURANO GLASSINDO MAKMUR (Bagian Produksi Kaca)

Rycha Kuwara Sari[1], Suci Indah Lestari[2], Ferawaty Puspitorini[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Email : rychakuwarasari@gmail.com[1], lestarisuciindah244@gmail.com[2],
ferawaty.puspitorini@dsn.ubharajaya.ac.id[3]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Murano Glassindo Makmur. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kesehatan keselamatan kerja (K3) dan kompensasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 55 responden yang merupakan karyawan bagian produksi kaca di PT Murano Glassindo Makmur. Hasil analisis menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kesehatan keselamatan kerja (K3) dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 16,2% berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2). Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan perhatian terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja yang lebih efektif serta menyusun strategi kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai target produksi secara lebih optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang aman serta kondusif bagi para karyawan.

Kata Kunci: Kesehatan Keselamatan Kerja, Kompensasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of Occupational Health and Safety (OHS) and compensation on employee performance at PT Murano Glassindo Makmur. The independent variables in this study are Occupational Health and Safety (OHS) and compensation, while the dependent variable is employee performance. The research employs a

Article History
Received: Februari 2025
Reviewed: Februari 2025
Published: Februari 2025

Plagirism Checker No 223
DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Musytari

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 8 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

quantitative method with a correlational approach. Data were collected through questionnaires distributed to 55 respondents, who are glass production employees at PT Murano Glassindo Makmur. The analysis results indicate that Occupational Health and Safety (OHS) has a significant negative impact on employee performance, while compensation has a significant positive impact on employee performance. Simultaneously, Occupational Health and Safety (OHS) and compensation significantly influence employee performance, contributing 16.2% based on the coefficient of determination (R^2). This study provides important implications for company management to enhance their focus on more effective Occupational Health and Safety programs and develop compensation strategies that can increase employee motivation and productivity. Consequently, the company can achieve production targets more optimally and create a safe and conducive work environment for employees.
Keywords: *Occupational Health and Safety, Work Compensation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan (Widodo et al., 2022). Karyawan yang produktif yang berkinerja tinggi dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efesien. Pengukuran kinerja karyawan dilakukan untuk memahami seberapa efektif karyawan melaksanakan tugas mereka serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas bagi perusahaan dalam merancang strategi yang mendukung peningkatan kinerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada keberhasilan dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan seperti kesehatan keselamatan kerja dan kompensasi (Pramida & Mulyanti, 2023).

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan (Widodo *et al*., 2022). Karyawan yang produktif yang berkinerja tinggi dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efesien. Pengukuran kinerja karyawan dilakukan untuk memahami seberapa efektif karyawan melaksanakan tugas mereka serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas bagi perusahaan dalam merancang strategi yang mendukung peningkatan kinerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada keberhasilan dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan seperti kesehatan keselamatan kerja dan kompensasi (Pramida & Mulyanti, 2023).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 8 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Kinerja karyawan ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Perspektif yang lebih luas tentang kinerja karyawan mencakup tindakan yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh karyawan. Pendekatan ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya berpusat pada hasil tetapi juga mempertimbangkan proses dan perilaku yang ditunjukan oleh karyawan saat menjalankan pekerjaannya (I. Saputra & Rahmat, 2024).

Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan prioritas utama untuk menjaga kesejahteraan seluruh karyawan. Mengingat industri kaca memiliki potensi risiko tinggi, seperti paparan debu silika, bahaya pecahan kaca, dan penggunaan alat berat, perusahaan secara proaktif menjalankan program K3 yang komprehensif. Setiap karyawan dibekali dengan alat pelindung diri (APD) yang sesuai, seperti kacamata pelindung, sarung tangan anti-luka, helm, dan masker respirator, yang digunakan selama proses produksi untuk mencegah cedera dan paparan berbahaya. Selain itu, perusahaan secara rutin melakukan pelatihan keselamatan untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan karyawan (Darmayani *et al*., 2023).

Kompensasi merupakan sesuatu hal yang juga penting. Namun demikian gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan dirasa kurang atau tidak pasti adanya bonus dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Sementara kompensasi mencakup layanan keuangan dan non-keuangan. Kompensasi adalah penghargaan atas kerja yang dilakukan, bisa dalam berbentuk uang atau bonus. Tanpa kompensasi, karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi yang efektif menjadi kebutuhan yang mendesak bagi setiap organisasi yang ingin mencapai tujuan bisnisnya. Namun, dalam kenyataannya, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mengelola sistem kompensasi. Beberapa masalah yang sering muncul antara lain ketidakadilan dalam pemberian kompensasi, kurangnya transparansi, dan kesenjangan antara harapan karyawan dengan kebijakan perusahaan. Ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja, loyalitas, hingga kinerja karyawan secara keseluruhan (Agustin *et al*., 2020).

Berdasarkan latar belakang ini, hipotesis berikut dapat dibuat untuk penelitian selanjutnya:

1) Apakah Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan?
   Apakah Kompensasi Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan?

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sarana, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan (April & Husnaidi, 2024).

Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) adalah usaha untuk membuat tempat kerja aman bagi para pekerja dengan mengurangi penyakit dan kecelakaan kerja serta meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Agar tempat kerja lebih aman dan produktif, K3 melibatkan penemuan bahaya, evaluasi risiko, pengelolaan risiko, serta peninjauan dan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 8 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

pemantauan yang terus-menerus, K3 atau keselamatan dan keselamatan kerja, adalah disiplin ilmu yang berfokus pada kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan individu yang bekerja di suatu fasilitas atau area proyek (Mantra & Rini, 2023).

Kompensasi

Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi, Kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai upah untuk pekerjaan mereka. Tujuan pemberian kompensasi ini adalah untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab nya (Setiyaningrum *et al*., 2024).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan adalah metode korelasi, penelitian ini digunakan untuk meneìliti pada poìpulasi atau sampel tertentu.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definsi	Indikator
`1.	Kesehatan Keselamatan Kerja (X1)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah usaha untuk membuat tempat kerja aman bagi para pekerja dengan mengurangi penyakit dan kecelakaan kerja serta meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Agar tempat kerja lebih aman dan produktif, K3 melibatkan penemuan bahaya, evaluasi risiko, pengelolaan risiko, serta peninjauan dan pemantauan yang terus-menerus (Mustafa et al., 2024).	1. Keadaan dan kondisi pegawai 2. Lingkungan kerja 3. Perlindungan karyawan 4. Tempat kerja Mesin dan peralatan
2.	Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi (Purwanto *et al.*, 2021).	1. Upah/Gaji 2. Intensif 3. Tunjangan 4. Fasilitas
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sarana, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan (April & Husnaidi, 2024)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Akuntabilitas 4. Kerja sama 5. Inisiatif karyawan

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Murano Glassindo Mkamur, populasi adalah sekelompok individu yang memiliki karakter dan sifat yang ditetapkan oleh peneliti, yang mana karakter itu yang dinamakan variabel. Oleh karena itu kita dapat mengambil kesimpulan bahwa konsep populasi ialah sekelompok objek (organisme, manusian, gejala,

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 8 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

peristiwa atau objek) dengan lokasi dan karakteristik yang sama (Amirullah 2019). Sampel adalah bagian dari seluruh populasi yang diambil dengan cara pengambilan sampling. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan random sampling, yang menggunakan sampel jenuh, yaitu merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini 55 karyawan (Ahyar *et al*., 2020).

Metode Analisis

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh variabel independen kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan metode analisis kuantitatif dengan menggunakan skala likert 1-5. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan alat statistik SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan benar-benar mengukur variabel yang seharusnya diukur. Kuesioner dianggap valid jika nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* (r hitung > r tabel), dan tidak valid jika sebaliknya (*r hitung* < *r tabel*). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan pada 55 responden dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0{,}05$). Nilai *r tabel* diperoleh dari derajat kebebasan (DF) = N - 2 = 53, yaitu 0,265. Suatu item dinyatakan valid jika *r hitung* melebihi *r tabel* dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Pengujian dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X1)	X1.1	0,723	0,265	Valid
	X1.2	0,891	0,265	Valid
	X1.3	0,712	0,265	Valid
	X1.4	0,793	0,265	Valid
	X1.5	0,822	0,265	Valid
	X1.6	0,843	0,265	Valid
	X1.7	0,804	0,265	Valid
	X1.8	0,816	0,265	Valid
	X1.9	0,857	0,265	Valid
	X1.10	0,889	0,265	Valid
Kompensasi Kerja (X2)	X2.1	0,853	0,265	Valid
	X2.2	0,819	0,265	Valid
	X2.3	0,860	0,265	Valid
	X2.4	0,789	0,265	Valid
	X2.5	0,781	0,265	Valid
	X2.6	0,808	0,265	Valid
	X2.7	0,828	0,265	Valid
	X2.8	0,852	0,265	Valid
	X2.9	0,646	0,265	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 8 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,674	0,265	Valid
	Y1.2	0,644	0,265	Valid
	Y1.3	0,747	0,265	Valid
	Y1.4	0,397	0,265	Valid
	Y1.5	0,730	0,265	Valid
	Y1.6	0,652	0,265	Valid
	Y1.7	0,691	0,265	Valid
	Y1.8	0,722	0,265	Valid
	Y1.9	0,621	0,265	Valid
	Y1.10	0,574	0,265	Valid
	Y1.11	0,614	0,265	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan yang ada dalam penelitian ini menggunakan metode cronbach alpha (koefisien alpha croncbach). Metode ini digunakan untuk mencari reabilitas instrumen yang skronya merupakan rentangan dari beberapa nilai atau berbentuk skala. Dasar untuk pengujian reabilitas adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai Cronbach Alpha > 0,60, maka data yang akan diuji dinyatakan reliabel.
2. Nilai Cronbach Alpha < 0,60, maka data yang akan diuji dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
1	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	0,943	0,60	Reliabel
2	Kompensasi Kerja	0,932	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,857	0,60	Reliabel

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai Alpha Cronbach untuk variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah 0,943, kompensasi kerja sebesar 0,932, dan kinerja karyawan sebesar 0,857. Karena semua nilai tersebut melebihi 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.49034985
	Absolute	.096

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 8 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Most Extreme Differences	Positive	.071
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 1 Uji Normalitas
Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2025

Jika nilai Asymp. Sig. (2.tailed) memiliki nilai yang lebih tinggi dari 0,05, maka dapat dipastikan bahwa residual terdistribusi secara normal dan sebaliknya juga berlaku. Dari pelaksanaan uji normalitas menggunkaan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai 0,200 yang menunjukan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

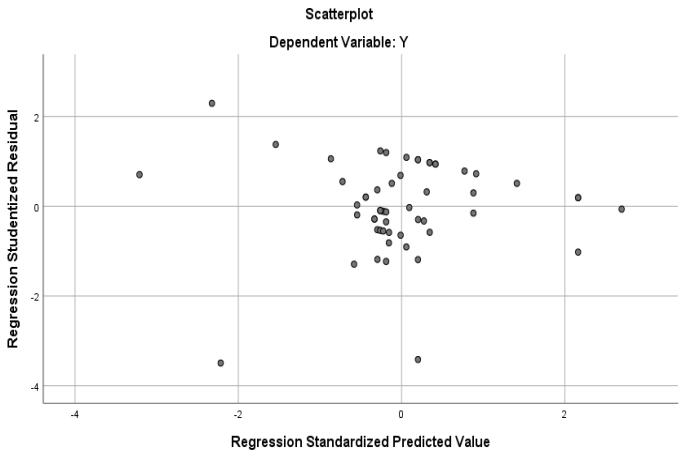
Uji multikolinieritas dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat variabel independen yang memiliki kemiripan satu sama lain dalam suatu model. Jika terdapat kesamaan antar variabel independen, hal ini dapat menyebabkan korelasi yang sangat kuat, yang dikenal sebagai multikolinieritas. Multikolinieritas terjadi apabila koefisien korelasi antar variabel independen melebihi 0,06. Namun, jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada dalam rentang 1-10, maka multikolinieritas tidak dianggap terjadi.

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)	0,993	1,007	Tidak ada multikolinieritas
Kompensasi Kerja	0,993	1,007	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2025

Uji Heteroskedasitas



Gambar 2 Uji Heteroskedasitas
Sumber : Diolah Peneliti 2025

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 8 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan didibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Data

Analisis Regresi Berganda

Model persamaan regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut.

Y = a + b1X1+b2X2 + e

Keterangan :

Y : Variabel dependen

a : Harga Konstanta

b1 : koefisien regresi pertama

X1 : variabel independen pertama

X2 : variabel independen kedua

Hasil perhitungan analisis regresi liner berganda yang melalui pengujian statistik dengan menggunakan SPSS, hasil yang diperoleh, sebagai berikut :

Tabel 5 Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	47.206	5.084		9.284	.000
	Kesehatan Keselamatan Kerja	-.141	.062	-.288	-2.259	.028
	Kompensasi	.210	.104	.257	2.019	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut : Y = 47,206 + -0,141 + 0,210 + e

Persamaan diatas dapat diartikan :

1. Konstanta = 47,026 memiliki arti bahwa jika variabel kesehatan keselamatan kerja dan kompensasi kerja diasumsikan tidak ada, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 47,026
2. Koefisien regersi X1 sebesar -0,141 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin kesehatan keselamatan kerja, maka nilai kinerja karyawan berkurang sebesar 0,141 poin. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,210 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin kompensasi kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,210 poin. Koefisien

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 8 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T

Pada dasarnya uji T menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual (parsial) dalam menerangkan suatu variasi variabel dependen untuk menguji pengaruh masing-masing varibel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikan 0,005.

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai probilitas

Jika signifikan < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima.

Jika signifikan > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Jika t Hitung > t Tabel, maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika t Hitung < t Tabel, maka Ho diterima, Ho ditolak

Pengujian dilakukan dengan melakukan pengolahan data menggunakan program SPSS 26.

Tabel 6 Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	47.206	5.084		9.284	.000
	Kesehatan keselamatan Kerja	-.141	.062	-.288	-2.259	.028
	Kompensasi Kerja	.210	.104	.257	2.019	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

H1 : Dari hasil tabel diatas dapat diketahui variabel kesehatan keselamatan kerja (X1) diperoleh t-hitung sebesar (-2,259) < (-2,00575) (t tabel) dengan sig. 0,028 < 0,05 (α) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu Ho ditolak Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial kesehataan keselamatan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Dari hasil tabel diatas dapat diketahui untuk variabel kompensasi kerja (X2) diperoleh t-hitung sebesar 2,019 > 2,00575 (t tabel) dengan sig. 0,049 < 0,05 (α) maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial kompensasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Dalam metode ini, pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dilakukan sebagai berikut:

1. **Berdasarkan nilai probabilitas**
   - Jika nilai signifikansi F < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 8 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

- Jika nilai signifikansi F > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Berdasarkan nilai F hitung

- Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 7 Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.021	2	105.011	5.015	.010[b]
	Residual	1088.815	52	20.939		
	Total	1298.836	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

H3 : Dari hasil tabel diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar 5,015 > 3,18 (F tabel) dengan niali sig 0,010 < 0,05 atau nilai signifikan kurang dari 0,05. Maka dari itu Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara simultan Kesehatan Keselamatan Kerja (X1), dan Kompensasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam analisis regresi untuk mengukur seberapa besar variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi pada variabel independen. Nilai R^2 berkisar antara nol hingga satu.

Jika R^2 mendekati nol, variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika R^2 mendekati satu, variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan variabel dependen, menunjukkan kontribusi yang sangat signifikan.

Tabel 8 Uji Koefisien Deteminasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402[a]	.162	.129	4.57589

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Dapat dilihat pada tabel 4.12 R-square sebesar 0,129 (12,9%). Sehingga dapat diartikan bahwa kemampuan variabel kesehatan keselamatan kerja dan kompensasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 12,9%, sedangkan sisanya 87,1% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian ini.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 8 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur, dapat dijelaskan dalam uraian berikut ini.

1. **Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan**

   Berdasarkan hasil uji t parsial Kesehatan Keselamatan Kerja diperoleh t-hitung (-2,259) < (-2,00575) (t tabel) dengan sig. 0,028 < 0,05 (α) maka Ho ditolak dan H1 diterima. Menurut Raihan & Mukminin (2023) Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para pegawai dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Dari Uji T yang dilakukan oleh penulis menunjukan bahwa faktor kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karena karyawan. Pada hasil uji korelasi antar indikator menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mampu mempengaruhi keandalan kerja pada kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur di Jakarta Timur. Kesehatan keselamatan kerja, yang mencakup penerapan prosedur K3, penyediaan alat pelindung diri, serta lingkungan kerja yang aman, tidak dapat mempengaruhi keandalan kerja, seperti tim kerja yang saling mendukung, pelaksanaan pekerjaan tanpa menunda-nunda waktu, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat waktu. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Raihan & Mukminin, 2023). Dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Dompu.

2. **Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

   Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam (Uji t) untuk variabel Kompensasi Kerja (X2) diperoleh t-hitung sebesar 2,019 > 2,00575 (t tabel) dengan sig. 0,049 < 0,05 (α) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H2 diterima. Yang artinya menunjukan bahwa Kompensasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Murano Glassindo Makmur (MGM) di Jakarta Timur, Kompensasi kerja memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan, menunjukan bahwa perubahan kecil dalam pemberian kompensasi dapat memberikan dampak besar terhadap kinerja karyawan. Perubahan ini berlaku baik dalam peningkatan maupun penurunan kompensasi, yang akan memengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemberian kompensasi yang tepat juga perlu diperhatikan. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan yang memberikan makna bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, seperti gaji yang layak, insentif tambahan, tunjangan kesehatan, serta penghargaan atas prestasi kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kompensasi dapat dilakukan melalui pemberian bonus kepada karyawan yang menunjukan performa kerja yang luar biasa, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Hasil uji kolerasi antar indikator menunjukan bahwa keadilan dalam pemberian kompensasi mampu mempengaruhi kualitas kerja karyawan di PT Murano Glassindo Makmur (MGM) di Jakarta Timur. Keadilan ini, misalnya dalam bentuk pemberian upah yang sesuai dengan tanggung jawab dan hasil kerja karyawan, memberikan dorongan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 8 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

optimal. Dengan demikian, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan kualitas yang baik. Hasil penelitian ini selaras dengan kajian yang dilakukan oleh (Herawati *et al*., 2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan, yang menunjukan bahwa Kompenasai Kerja berpengaruh signifikan.

3. Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian secara simultan (uji f) diperoleh nilai F 5,015 > 3,18 (F tabel) dengan nilai sig. 0,010 < 0,05 (α) atau nilai signifikan kurang dari 0,05. Maka hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Kesehatan Keselamatan Kerja dan Kompensasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Murano Glassindo Makmur (MGM) di Jakarta Timur. Dengan Kesehatan Keselamatan Kerja yang aman dan Kompensasi Kerja yang adil oleh pihak perusahaan maka kinerja karyawan perusahaan akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat membawa PT Murano Glassindo Makmur (MGM) di Jakarta Timur untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih baik dan unggul di tahun selanjutnya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Rizkiyani, 2023) dengan judul Pengaruh Keselamatan kesehatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero UP3 Bekasi).

KESIMPULAN

Hasil penelitian tentang "Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Murano Glassindo Makmur" berdasarkan hasil data penelitian yang diperoleh dari hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Murano Glassindo Makmur. Hal ini dikarenakan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya menggunakan alat pelindung diri (APD) untuk kepentingan keamanan (K3).
2. Kompensasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Murano Glassindo. Hal ini dikarenakan insentif yang diterima karyawan memotivasi semangat kerja karyawan. Selain itu, jika perusahaan memperhatikan kompensasi kerja karyawan, perusahaan akan mendapatkan hasil yang meningkat sesuai dengan target yang ditentukan.
3. Kesehatan Keselamatan Kerja dan Kompensasi Kerja seacara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Murano Glassindo Makmur. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi. Dan jika perusahaan memperhatikan kinerja karyawan, perusahaan akan mendapatkan hasil yang meningkat sesuai target yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

April, M., & Husnaidi, A. (2024). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto. *Jurnal Rumpun Ilmu Ekonomi*, *2*(2), 172–180.

https://basecampecopubmed.com/index.php/jrie/article/view/45%0Ahttps://basecampecopubmed.com/index.php/jrie/article/download/45/32

Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, *2*(11), 13–22.

Purwanto, S., & Hikmah Perkasa, D. (2021). the Effect of Compensation and Performance Assessment on Employee Satisfaction Through Competency As a Mediation Variable (Case Study At Pt. Vindo International). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, *2*(5), 822–837. https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5.971

Raihan, A., & Mukminin, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Dompu. *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, *2*(2), 115–122. https://doi.org/10.31004/sharing.v2i2.17799

Rizkiyani, V. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahan* , *1*(4), 67–80.

Setiyaningrum, A., Darmawan, A., Widhiandono, H., & Purdiwianti, W. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*, *18*(1), 81–95.

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 1–14. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1

Syair De Alam Mantra, & Hesty RIma Rini. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Di PT Sarana IntiTransindo Surabaya. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *5 No 6*(6), 2301–2309. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.2268

Uci Pramida, & Dety Mulyanti. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Sytematic Literature Review. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, *2*(1), 229–239. https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i1.677