



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA,
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN TEKNISI PT. PLN (PERSERO) PLTMGU
LOMBOK PEAKER**

Rizal Aidi¹, Agusdin^{*2}, Mukmin Suryatni³

1,2,3Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

Accepted: 01 Oktober 2022. Approved: 26 Oktober 2022. Published: 18 November 2022.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial (X_1), Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan teknisi PT. PLN (Persero) Lombok Peaker. Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Metode pengumpulan data yang digunakan menggunakan metode sensus. Metode analisis data menggunakan analisis linier berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara dan dokumentasi. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, bolpoint dan handphone. Populasi penelitian ini adalah karyawan teknisi yang aktif bekerja pada PT. PLN (Persero) Lombok Peaker. Data diperoleh dengan menyebarkan 41 kuesioner pada responden. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah (1) Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dan (3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Reseach Paper

J-MARKS (Jurnal Manajemen Risiko dan Keuangan Syariah)

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Melihat Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam tercapainya visi dan misi bagi suatu perusahaan. Oleh karenanya, sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi dalam suatu operasional perusahaan dapat menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan (Hariandja, 2002).

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja

karyawan dalam perusahaan atau organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya faktor sarana pendukung. Faktor sarana pendukung yang dimaksud yakni faktor lingkungan kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan seperti upah/gaji, jaminan sosial atau kompensasi (Simanjutak, 2005).

Menurut Kasmir (2016), kinerja karyawan dapat meningkat dari adanya pemberian kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya. Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan

* Correspondence Address
E-mail: agusdin@unram.ac.id

semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2010). Salah satu pembagian kompensasi adalah kompensasi finansial, menurut Rivai (2011) kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif.

Beberapa penelitian juga membuktikan kompensasi khusunya jenis kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Anindita, dkk (2020), Jeanina, dkk (2020) dan penelitian yang dilakukan oleh Intan Dwi (2020) menunjukkan hasil yang sama bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan. Kinerja karyawan suatu perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, hal tersebut menurut pendapat Simanjutak (2005), yang menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana nyama dan kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja atau kinerja menjadi lebih baik (Kasmir, 2016).

Beberapa penelitian juga memperkuat dan membuktikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan Henny Novrini, dkk (2021), Ronal dan Hotlin (2019) dan Penelitian oleh Denok Sunarsi, dkk (2020) menunjukkan hasil yang sama bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Selain faktor lingkungan kerja, faktor kesehatan dan keselamatan kerja juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Simanjutak, 2005). Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Ryani dan Putriawati (2020), June dan Mauli (2020), dan penelitian yang dilakukan Ade Putri (2020) menunjukkan hasil yang sama bahwa kesehatan dan

keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan suatu perusahaan akan berdampak jika dalam suatu perusahaan tidak memiliki management kesehatan dan keselamatan kerja karyawan yang baik, karena kesehatan dan keselamatan kerja karyawan adalah langkah suatu perusahaan dalam melakukan perlindungan terhadap karyawannya sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja yang dapat merugikan perusahaan dan menghambat kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Suma'mur (2006), yang menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan satu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya, bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Perusahaan listrik negara (PLN) atau nama resminya yaitu PT. PLN (Persero) merupakan badan usaha milik negara yang bergerak dibidang aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Perusahaan PT. PLN (Persero) didirikan pada tahun 1965 dengan maksud dan tujuan perusahaan yakni menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintah dibidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan diseluruh wilayah Indonesia. Perusahaan PT. PLN (Persero) memiliki berbagai jenis unit yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satunya adalah PT. PLN (Persero) PLTGU Lombok Peaker.

PT. PLN (Persero) PLTGU Lombok Peaker adalah pembangkit listrik tenaga mesin gas dan uap terbesar dan pertama di Indonesia yang menggunakan gas engine untuk proses pembakarannya, bukan menggunakan gas turbine seperti pada umumnya dan merupakan backbone utama sistem kelistrikan pulau Lombok. PT. PLN (Persero) PLTGU Lombok Peaker sudah lama direncanakan pembangunan dan pengoperasiannya rampung pada pertengahan 2022 guna mendukung

kebutuhan kelistrikan di pulau Lombok. Dengan kapasitas 98,7 MW. PT. PLN (Persero) PLTMGU Lombok Peaker menyuplai 38% kebutuhan pembangkit di pulau Lombok, hal ini membuat PT. PLN (Persero) PLTMGU Lombok Peaker menjadi tulang punggung pada sistem kelistrikan & masalah kelistrikan dipulau Lombok.

Berdasarkan analisa awal, peneliti menemukan fenomena tuntutan tugas kerja, fenomena tuntutan tugas kerja yang dimaksud adalah karyawan harus menyelesaikan tugas tugas yang diberikan pimpinan dengan tingkat perhitungan dan ketelitian yang tinggi, tingkat pemahaman yang matang sesuai dengan perencanaan dan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Pada fenomena tanggung jawab kerja, karyawan teknisi memiliki tanggung jawab yang besar dan terdepan dalam mengatasinya jika suatu waktu terjadi suatu hal terhadap mesin-mesin pengoperasian kelistrikan di perusahaan yang dapat mengancam perusahaan dan masyarakat sekitar. Pada fenomena resiko kecelakaan kerja, karyawan teknisi harus selalu memperhatikan keselamatan dan kesehatan dirinya sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan perusahaan.

Karena lingkungan kerja pada perusahaan memiliki tingkat resiko kecelakaan kerja yang lebih tinggi dibanding perusahaan lainnya. Dengan adanya fenomena tersebut peneliti ingin mengetahui bagaimana cara perusahaan dapat menjamin kinerja karyawan. Menurut [Simanjutak \(2005\)](#), kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya faktor sarana pendukung. Faktor sarana pendukung yang dimaksud yakni faktor lingkungan kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja dan hal hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan seperti upah/ gaji, jaminan sosial atau kompensasi. Atas dasar tersebut, pada fenomena tuntutan tugas kerja dan tanggung jawab kerja dilihat dari bagaimana pemberian kompensasi finansial yang diberikan perusahaan, kemudian pada fenomena resiko kecelakaan kerja dilihat dari bagaimana kondisi lingkungan kerja dan kesehatan &

keselamatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. dan keselamatan kerja karyawan dalam perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pemberian kompensasi baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial di sebuah perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Menurut [Hasibuan \(2002: 121\)](#) salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah agar dapat memotivasi karyawan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan di perusahaan. Menurut [Kasmir \(2016\)](#), kinerja karyawan dapat meningkat dari adanya pemberian kompensasi baik itu kompensasi finansial dan non finansial. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya. Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Beberapa penelitian juga membuktikan kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh [Anindita, dkk \(2020\)](#), [Jeanina, dkk \(2020\)](#) dan penelitian yang dilakukan oleh [Intan Dwi \(2020\)](#) menunjukkan hasil yang sama bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana nyama dan kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja atau kinerja menjadi lebih baik ([Kasmir, 2016](#)). Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut [Simanjutak \(2006\)](#), bahwa terdapat

beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Karena tentunya dengan lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong kinerja karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi.

Beberapa penelitian juga memperkuat dan membuktikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan [Henny Novrini, dkk \(2021\)](#), [Ronal dan Hotlin \(2019\)](#) dan Penelitian oleh [Denok Sunarsi, dkk \(2020\)](#) menunjukkan hasil yang dominan sama bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan dan keselamatan kerja juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ([Simanjutak, 2005](#)). Kinerja karyawan suatu perusahaan akan berdampak jika dalam suatu perusahaan tidak memiliki management kesehatan dan keselamatan kerja karyawan yang baik, karena kesehatan dan keselamatan kerja karyawan adalah langkah suatu perusahaan dalam melakukan perlindungan terhadap karyawannya sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja yang dapat merugikan perusahaan dan menghambat kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat [Suma'mur \(2006\)](#), yang menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan satu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya, bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh [Ryani dan Putriawati \(2020\)](#), [June dan Mauli \(2020\)](#), dan penelitian yang dilakukan [Ade Putri \(2020\)](#) menunjukkan hasil yang sama bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Dalam penelitian ini, Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitaif

dengan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini dilakukan di di PT. PLN (Persero) PLTGU Lombok Peaker, Jln. Arya Banjar Getas no.70, Tanjung Karang, Mataram, Nusa Tenggara Barat. Metode pengumpulan data yang digunakan menggunakan metode sensus. Metode analisis data menggunakan analisis linier berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara dan dokumentasi.

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, bolpoint dan handphone. Populasi penelitian ini adalah karyawan teknisi yang aktif bekerja pada PT. PLN (Persero) Lombok Peaker. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik saturated sampling (sampel jenuh). Data diperoleh dengan menyebarluaskan 41 kuesioner pada responden. Setiap variable yang diteliti dapat diukur dengan menggunakan skor yang mengacu pada skala likert 1-5. Instrumen penelitian di uji kevalidan dan realibilitasnya. Data kemudian dianalisis menggunakan uji regresi moderasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Grab PT. PLN (Persero) PLTGU Lombok Peaker adalah salah satu jenis unit dari PT. PLN (Persero) pusat yang tersebar di Indonesia dan terletak di Jln. Arya Banjar Getas no.70, Tanjung Karang, Mataram, Nusa Tenggara Barat. PLTGU Lombok Peaker mulai beroperasi penuh pada agustus 2020. PLTGU Lombok Peaker adalah pembangkit listrik tenaga mesin gas dan uap terbesar dan pertama di Indonesia yang menggunakan gas engine untuk proses pembakarannya, bukan menggunakan gas turbine seperti pada umumnya dan merupakan backbone utama sistem kelistrikan Lombok.

Pembangunan dan pengoperasian PLTGU Lombok Peaker sudah lama direncanakan guna mendukung kebutuhan kelistrikan di pulau Lombok. PLTGU Lombok Peaker sendiri terdiri dari 13 unit pembangkit gas engine yang terbagi menjadi dua blok. Masing masing unit memiliki kapasitas 9,76 MW sehingga total daya yang

dihadirkan sebesar 126,88 MW. Selanjutnya, 10 MW diperoleh dari pemanfaatan uap panas yang diolah oleh sistem PLTU. Dengan kapasitas 98,7 MW, PLTGU Lombok Peaker menyuplai 38% kebutuhan pembangkit di pulau Lombok, hal ini membuat PLTGU Lombok Peaker menjadi tulang punggung pada sistem kelistrikan pulau Lombok.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
20-30	29	70,7
31-40	11	26,8
41-45	1	2,5
Total	41	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil dari 41 responden menunjukkan bahwa responden yang berusia 20 -30 tahun sebanyak 29 orang (70,7%), responden yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 11 orang (26%), responden 41- 45

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan salah satu aspek penelitian untuk mengetahui keadaan responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan. Karakteristik tersebut disajikan dalam tabel berikut ini:

tahun sebanyak 1 orang (2,5%). dapat dilihat bahwa karyawan di PT. PLN (PERSERO) PLTGU LOMBOK PEAKER sebagian besar berusia 20 - 30 tahun dengan persentase 70,7%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Pria	37	90,2
Wanita	4	9,8
Total	41	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil dari **Tabel 2** Terdapat nilai 41 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 37 orang (90,2%), sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 4 orang (9,8%), dapat dilihat bahwa karyawan PT. PLN (PERSERO) PLTGU Lombok Peaker yang

menjadi responden penelitian ini sebagian besar adalah berjenis kelamin pria dengan persentase 90,2 %. Hal ini dikarenakan dalam hal menyelesaikan pekerjaan, karyawan pria dapat dikatakan lebih berkompeten dan lebih memiliki kapasitas karena jenis pekerjaan yang memiliki resiko tinggi.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SD / SMP	0	0
SMA	13	31,7
S1	28	68,3
Total	41	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil dari 41 responden menunjukkan bahwa responden dengan Pendidikan SD / SMP sebanyak 0 orang (0%), responden dengan pendidikan SMA sebanyak 13 orang (31,7%), responden pendidikan S1 sebanyak 28 orang (68,3%), dan dapat dilihat bahwa karyawan di PT. PLN (Persero) PLTGU Lombok Peaker Sebagian besar

didominasi oleh pegawai yang berpendidikan S1 dengan persentase 68,3%.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas Kompensasi Finansial (X1), Lingkungan Kerja (X2) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3), Kinerja (Y)-itemnya berjumlah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1.	X1.1	0,483	0,308	VALID
2.	X1.2	0,470	0,308	VALID
3.	X1.3	0,534	0,308	VALID
4.	X1.4	0,537	0,308	VALID
5.	X1.5	0,416	0,308	VALID
6.	X1.6	0,449	0,308	VALID
7.	X1.7	0,669	0,308	VALID
8.	X1.8	0,591	0,308	VALID
9.	X1.9	0,435	0,308	VALID
10.	X2.1	0,825	0,308	VALID
11.	X2.2	0,727	0,308	VALID
12.	X2.3	0,732	0,308	VALID
13.	X2.4	0,697	0,308	VALID
14.	X2.5	0,633	0,308	VALID
15.	X2.6	0,368	0,308	VALID
16.	X2.7	0,402	0,308	VALID
17.	X2.8	0,412	0,308	VALID
18.	X2.9	0,311	0,308	VALID
19.	X2.10	0,800	0,308	VALID
20.	X2.11	0,510	0,308	VALID
21.	X2.12	0,752	0,308	VALID
22.	X2.13	0,797	0,308	VALID
23.	X2.14	0,644	0,308	VALID
24.	X2.15	0,659	0,308	VALID
25.	X3.1	0,694	0,308	VALID
26.	X3.2	0,750	0,308	VALID
27.	X3.3	0,656	0,308	VALID
28.	X3.4	0,655	0,308	VALID
29.	X3.5	0,574	0,308	VALID
30.	X3.6	0,472	0,308	VALID
31.	X3.7	0,355	0,308	VALID
32.	X3.8	0,336	0,308	VALID
33.	X3.9	0,533	0,308	VALID
34.	X3.10	0,601	0,308	VALID
35.	X3.11	0,591	0,308	VALID
36.	X3.12	0,388	0,308	VALID
37.	X3.13	0,464	0,308	VALID
38.	X3.14	0,587	0,308	VALID
39.	X3.15	0,407	0,308	VALID
40.	X3.16	0,490	0,308	VALID
41.	X3.17	0,575	0,308	VALID
42.	X3.18	0,727	0,308	VALID
43.	Y1	0,798	0,308	VALID
44.	Y2	0,730	0,308	VALID
45.	Y3	0,678	0,308	VALID
46.	Y4	0,676	0,308	VALID
47.	Y5	0,645	0,308	VALID
48.	Y6	0,479	0,308	VALID
49.	Y7	0,483	0,308	VALID

50.	Y8	0,447	0,308	VALID
51.	Y9	0,567	0,308	VALID
52.	Y10	0,319	0,308	VALID
53.	Y11	0,490	0,308	VALID
54.	Y12	0,622	0,308	VALID
55.	Y13	0,667	0,308	VALID
56.	Y14	0,608	0,308	VALID
57.	Y15	0,391	0,308	VALID

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan [Tabel 4](#) diatas, menunjukkan bahwa dari hasil analisis (uji) item pertanyaan dengan menggunakan uji validitas bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner variaebl kompensasi finansial, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja dan kinerja adalah valid. Hal ini dilihat dari perbandingan antara nilai (rhitung) dan (rtabel). Dan dari seluruh hasil uji validitas bahwa (rhitung) item pertanyaan lebih besar dibandingkan dengan (rtabel) yaitu 0,308. Jadi kesimpulannya uji validitas untuk variabel kompensasi finansial (X1), lingkungan kerja (X2), kesehatan dan

keselamatan kerja (X3) dan kinerja (Y) adalah valid.

Selanjutnya yaitu uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variable dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Pegujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan yang termasuk dalam kategori valid. Kuesioner dikatakan andai apaila koefisien reabilitas bernilai positif dan lebih besar daripada 0,60. Berikut hasil dari uji penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No. Variabel	Nilai Alpha	Standar Nilai Alpha	Keterangan
1. Kompensasi Finansial	0,638	0,60	Reliabel
2. Lingkungan Kerja	0,883	0,60	Reliabel
3. Kesehatan & Keselamatan kerja	0,865	0,60	Reliabel
4. Kinerja	0,855	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan [Tabel 5](#) diatas dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai alpha lebih dari 0,6. Hal ini menunjukan bahwa instrument yang digunakan pada penelitian ini sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan *kolmogorov-smirnov test* dan *Shapiro-wilk* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Persyaratan dari uji normalitas adalah apabila nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ maka data tersebut normal, sedangkan apabila nilai nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap data-data yang digunakan dalam penelitian ini melalui program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Sig.	Taraf alpha	Keterangan
0,200	0,05	Normal

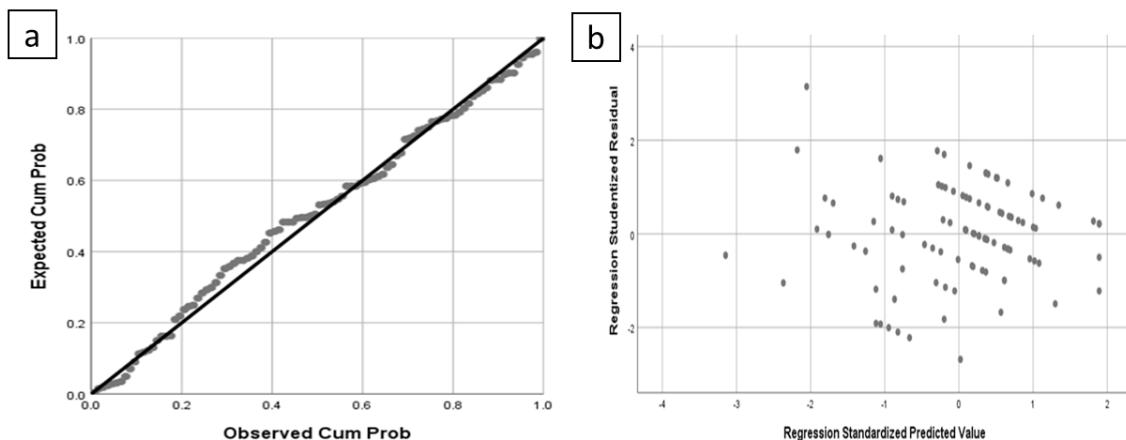
Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Dari tabel diatas bahwa nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,200 hal ini memiliki arti bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal karena syarat data berdistribusi secara normal bahwa apabila nilai *asymp sig (2-tailed)* lebih besar dari taraf alpha yang digunakan yakni sebesar 0,05 (5%) sehingga kesimpulannya bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Salah satu alat untuk mendekripsi ada atau tidak multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *cut off* yang umum digunakan

untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance 10.



Gambar 1. (a) Grafik Normalitas dan (b) Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Kompensasi Finansial	0.696	1.437
2	Lingkungan Kerja	0.241	4.142
3	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0.250	4.002

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan Indikasi terjadinya multikolinearitas adalah bila batas VIF <10 dan $Tolerance > 0,10$ maka terjadi multikolinieritas. Dari analisis diatas terlihat bahwa semua variabel independent berhasil lolos dari masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian pada uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat sebaran residual, apabila sebaran residual membentuk suatu pola terarah maka penelitian terjadi gejala heteroskedastisitas dan apabila secara residual tidak membentuk suatu pola maka pada penelitian ini tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas. Berdasarkan grafik *scatterplot* pada **Gambar 1** menunjukkan bahwa data tersebut tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu kompensasi finansial, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Output SPSS Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,922	0,070	-	41,530	0,000
	Kompensasi Finansial	0,012	0,002	0,373	5,043	0,000
	Lingkungan Kerja	0,007	0,002	0,399	3,574	0,001
	Kesehatan dan keselamatan kerja	0,004	0,002	0,271	2,581	0,014

Keterangan: dependent variabel adalah kinerja; Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Persamaan analisis regresi linier berganda dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,922 + 0,012 X_1 + 0,007 X_2 + 0,004 X_3 + e$$

Berdasarkan **Tabel 8.** maka persamaan regresi yang diketahui adalah:

$$\alpha = \text{konstanta} (2,922)$$

$$\beta_1 = \text{koefisien regresi Kompensasi finansial} (0,012)$$

- β_2 = koefisien regresi Lingkungan Kerja (0,007)
 β_3 = koefisien regresi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (0,004)
 e = standar error

Hasil persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

1. Nilai koefisien konstanta (a)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 2,922. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja dan K3, maka besarnya nilai kinerja karyawan PT. PLN (Persero) LOMBOK sebesar 2,922.

2. Nilai koefisien beta 1 (β_1) = 0,012

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel kompensasi finansial (X_1) positif sebesar 0,012 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel kompensasi finansial akan meningkatkan Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) LOMBOK PEAKER sebesar 0,012 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika kompensasi finansial yang dimiliki karyawan baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

3. Nilai koefisien beta 2 (β_2) = 0,007

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel Lingkungan Kerja (X_2) positif sebesar 0,007 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) LOMBOK PEAKER sebesar 0,007 satuan

dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika lingkungan kerja yang diberikan baik, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

4. Nilai koefisien beta 3 (β_3) = 0,004

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_3) positif sebesar 0,004 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) LOMBOK PEAKER sebesar 0,004 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan baik, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Dapat disimpulkan koefisien dari masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi finansial, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja memiliki nilai positif artinya ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Berikut hasil perhitungan t hitung serta tingkat signifikansi masing-masing variabel X terhadap variabel Y yang disajikan pada [Tabel 9](#). Berdasarkan [Tabel 9](#) dapat dilihat bahwa nilai t tabel tersebut didapat dengan menentukan tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = $(n-k)$ = $41-4 = 37$. Hal ini berarti nilai t tabel dapat dilihat pada kolom tingkat kepercayaan 0,05 dan df pada kolom 37 dengan nilai t table sebesar 1,687.

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Kompensasi Finansial (X_1)	5.043	1,687	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_2)	3.574	1,687	0,001	Signifikan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_3)	2.581	1,687	0,014	Signifikan

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Variabel Kompensasi Finansial memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5.043 > 1,687$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya kompensasi finansial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. PLN (Persero) PLN LOMBOK PEAKER. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3.574 > 1,687$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya lingkungan kerja memberikan

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) PLN LOMBOK PEAKER. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2.581 > 1,687$. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya Kesehatan dan Keselamatan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) PLN LOMBOK PEAKER.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) diperlukan peneliti dalam hal ini digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen (Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada output Model Summary dari hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

R	R ²	Adjust R ²
0,947	0,896	0,888

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,896 ditransformasi menjadi nilai koefisien determinasi sebesar 89,6 persen. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh

kompensasi finansial, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 89,6 persen sisanya sebesar 10,4 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

3. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji goodness of fit (uji kelayakan model) diperlukan peneliti untuk dilakukan agar dapat mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menafsirkan nilai actual secara statistic. Model Goodness of fit dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model dapat memprediksi pengaruh variabel dependen. Berdasarkan Tabel 10. Hasil uji F di atas diketahui bahwa nilai F hitung 64,395 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05 dengan menggunakan F tabel = 2,68. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui nilai Fhitung $64,395 > F_{tabel} 2,86$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 > 0,05$. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,649 dan nilai signifikansi 0,000 dapat dinyatakan bahwa 3 variabel (kompensasi finansial, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja) memiliki pengaruh sangat besar dan signifikan terhadap kinerja, dengan demikian ketiga variabel tersebut dapat dijadikan model hubungan variable.

Tabel 11. Hasil Uji ANOVA (F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,275	3	0,092	64,395	0,000
	Residual	0,053	37	0,001		
	Total	0,328	40			

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel-variabel yang terdapat dalam dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan beberapa hasilnya sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) PLN LOMBOK PEAKER. Dapat dilihat pada hasil uji-t kompensasi finansial dimana thitung (5,043) >

tabel (1,687) dan signifikan (0,000) $< 0,5$ sehingga kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin layak & adil kompensasi finansial maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin kurangnya kelayakan & keadilan pemberian kompensasi finansial kepada karyawan maka akan mengakibatkan semakin rendahnya kinerja karyawan.

Hasil tersebut konsisten dengan jawaban responden, dimana rata-rata jawaban responden untuk variabel kompensasi finansial yaitu 3,90 tergolong dalam kategori

layak & adil, begitu juga dengan rata-rata jawaban responden untuk variabel kinerja yaitu 4,13 masuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anindita, dkk (2020), penelitian Jeanina, dkk (2020) dan Intan Dwi (2020) bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) PLN LOMBOK PEAKER. Dapat dilihat pada hasil uji-t lingkungan kerja di mana thitung ($3,574$) > ttabel ($1,687$) dan signifikan ($0,001$) $< 0,5$ sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin terpenuhinya lingkungan kerja yang di berikan kepada para karyawan dan disesuaikan dengan kebutuhan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil tersebut konsisten dengan jawaban responden, dimana rata-rata jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja yaitu 4,20 dimana tergolong dalam kategori baik, begitu juga dengan rata-rata jawaban responden untuk variabel kinerja yaitu 4,13 masuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Henny Novrini, dkk (2021), Ronal dan Hotlin (2019), dan Denok Sunarsi, dkk (2020) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa, Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) PLN LOMBOK PEAKER. Dapat dilihat pada hasil uji-t Kesehatan dan Keselamatan Kerja dimana thitung ($2,581$) > ttabel ($1,687$) dan signifikan ($0,014$) $< 0,5$ sehingga Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin terpenuhinya t Kesehatan dan

Keselamatan Kerja yang di berikan kepada karyawan dan disesuaikan dengan kebutuhan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil tersebut konsisten dengan jawaban responden, dimana rata-rata jawaban responden untuk variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja yaitu 4,19 dimana tergolong dalam kategori sebaik, begitu juga dengan rata-rata jawaban responden untuk variabel kinerja yaitu 4,13 masuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryani dan Putriawati (2020), June dan Mauli (2020), Ade Putri (2020) menunjukkan hasil keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari uraian pembahasan sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa hasil penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, dan K3 terhadap Kinerja Karyawan Teknisi PT. PLN (Persero) PLTMRGU Lombok Peaker berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi finansial yang diterapkan oleh perusahaan dengan semakin layak & adil maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya jika kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kurang layak & adil maka kinerja karyawan semakin rendah.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya jika lingkungan kerja yang ada di perusahaan semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya jika lingkungan kerja semakin kurang baik maka semangat kerja karyawan semakin rendah.
3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya jika Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang diterapkan oleh perusahaan semakin baik terhadap karyawannya maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya jika

Kesehatan dan Keselamatan Kerja diterapkan perusahaan dengan kurang baik, maka kinerja karyawan akan semakin merendah.

REFERENSI

- Anindita, dkk. 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11 (1)
- Denok, dkk. 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Akuntasi*
- Dwi, Intan. 2020. Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada cv. Sahabat tani timur lamongan. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMA)*, 1 (6)
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS. Semarang :Badan Penerbit UNDIP.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Henny, dkk. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerj Karyawan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Keuangan*, 1 (2)
- Jeanina, dkk. 2020. kompensasi finansial dan non finansial serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Orbith*, 16 (1)
- June, Siong dan Mauli Siagian. 2020. pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt lautan lestari shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8 (3)
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar P. 2011. Manejemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putriawati dan Rhyani Dhyani. 2020. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawa, 1 (3)
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo
- Simanjutak, Payaman J. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kerja. Jakarta: Prisma.
- Suma'mur. 2006. Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. Jakarta: PT Gunung Agung.