



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KESELAMATAN  
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA PARKERIZING  
JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI  
Supriyatna Aditya  
1602025013

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KESELAMATAN  
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA PARKERIZING  
JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI  
Supriyatna Aditya  
1602025013

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA PARKERIZING JAKARTA TIMUR”**, merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan, serta keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA untuk skripsi pada perguruan lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah nyatakan dengan. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 7 Januari 2021  
Yang menyatakan,



Supriyatna Aditya  
1602025013

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : Pengaruh Kompensasi dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Parkerizing Jakarta Timur

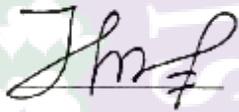
**NAMA** : Supriyatna Aditya

**NIM** : 1602025013

**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN

**TAHUN AKADEMIK** : 2019/2020

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, MBA.	
Pembimbing II	Pahman Habibi, SE., MM	

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

  
Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., M.M

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

### **PENGARUH KOMPENSASI DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA PARKERIZING JAKARTA TIMUR**

Yang disusun oleh :  
Supriyatna Aditya  
1602025013

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal :

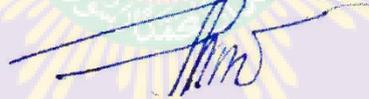
**Tim penguji :**

Ketua, merangkap anggota :



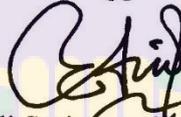
(Dr. Asep Sutarman, MBA. )

Sekretaris, merangkap anggota :



(Yusdi Daulay, S.E., M.M)

Anggota :



(Edi Setiawan, S.E., M.M)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.



Dr. Zulpahmi S.E., M.Si.,

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai mahasiswa akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA,  
saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Supriyatna Aditya  
NIM : 1602025013  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA PARKERIZING JAKARTA TIMUR”**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Tanggal : 7 Januari 2021  
Yang menyatakan,



(Supriyatna Aditya)

## ABSTRAK

Supriyatna Aditya (1602025013)

### **PENGARUH KOMPENSASI DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA PARKERIZING JAKARTA TIMUR**

*Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta*

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan keselamatan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Parkerizing Jakarta Timur. Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di PT. Nusantara Parkerizing Jakarta Timur yang berjumlah 80 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kusioner dengan menggunakan pengukuran skala interval, survey dan studi pustaka. Teknik pengolahan dan analisis data yang di gunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara parsial Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan variabel Kompensasi dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

**Supriyatna Aditya (1602025013)**

***THE EFFECT OF COMPENSATION AND OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY (K3) TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. NUSANTARA PARKERIZING EAST JAKARTA***

*The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta*

*Keywords: Compensation, Occupational Health Safety (K3) And Employee Performance*

*This research aims to determine the effect of compensation and occupational health safety (k3) to employee performance at pt. nusantara parkerizing east jakarta. in this study used quantitative methods. the population in this research is the employee who is in PT. Nusantara Parkerizing, amounting to 80 people as respondents. data collection techniques are conducted through the dissemination of kusioner using interval scale measurement, surveys and library studies. the processing techniques and analysis of the data used are validity test, reliability test, descriptive statistical analysis, multiple linear regression, classical assumption test, correlation coefficient analysis and hypothesis test. the results show that partial compensation has significant positive effect on employee performance and partial occupational health safety (k3) has a significant impact on employee performance. simultaneously the occupational health compensation and safety (k3) variables have a significant effect on employee performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-NYA sehingga penulis bisa menyelesaikan Skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA PARKERIZING JAKARTA TIMUR”**. Dalam penyusunan Skripsi ini banyak pihak yang telah membantu oleh karena itu tidak lupa penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono S.E., M.M., Selaku Dekan Periode Sebelumnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
3. Bapak Dr. Zulpahmi S.E., M.Si., Selaku Dekan Periode Selanjutnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
4. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo M.M., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
5. Bapak Yusdi Daulay S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing Akademik Manajemen Ftas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
6. Bapak Dr. Asep Sutarman, S.E., M.BA., Selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Pahman Habibi, S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

8. Bapak Subur dan Ibu Naimih Selaku Orang Tua penulis, karena telah memberikan semangat dan selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis sampai sekarang.

9. Teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga amal baik mereka mendapatkan balasan dari Allah SWT dengan balasan berlipat ganda. Perlu disadari bahwa dengan segala keterbatasan. Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Sehingga kritikan dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi sempurnanya skripsi ini kedepannya.

Akhirnya semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Jakarta, 05 Oktober 2020



(Supriyatna Aditya)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	v
<b>ABSTRAKSI</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	8
1.2.3 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Telaah Pustaka .....	17
2.2.1 Manajemen.....	17
2.2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.2.2 Kompensasi.....	18
2.2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	22
2.2.2.2 Tujuan Kompensasi .....	24

2.2.2.3	<i>Dimensi dan Indikator Kompensasi</i> .....	26
2.2.3	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) .....	28
2.2.3.1	<i>Aspek-Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja</i> .....	29
2.2.3.3	<i>Syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja</i> .....	30
2.2.3.3	<i>Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja</i> .....	31
2.2.3.4	<i>Dimensi dan Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja</i> .....	33
2.2.4	Kinerja Karyawan .....	34
2.2.4.2	<i>Metode Penilaian Kinerja</i> .....	35
2.2.4.3	<i>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja</i> .....	36
2.2.4.3	<i>Tujuan dan Sasaran Kinerja</i> .....	37
2.2.4.4	<i>Karakteristik Kinerja Karyawan</i> .....	38
2.2.4.5	<i>Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan</i> .....	39
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	41
2.4	Rumusan Hipotesis .....	44
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>		
3.1	Metode Penelitian .....	45
3.2	Lokasi Penelitian .....	45
3.3	Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	45
3.4	Penentuan Populasi dan Sampel .....	46
3.4.1	<i>Populasi</i> .....	46
3.4.2	<i>Sampel</i> .....	46
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.5.1	<i>Kuesioner Penelitian</i> .....	46
3.6	Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	47
3.6.1	<i>Variabel Penelitian</i> .....	47
3.6.2	<i>Operasionalisasi Variabel Penelitian</i> .....	47
3.7	Model Analisis Data .....	49
3.7.2	<i>Uji Validitas</i> .....	49
3.7.3	<i>Uji Reliabilitas</i> .....	50
3.7.3	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....	51
3.7.4	<i>Analisis Model Regresi Linier Berganda</i> .....	52

3.7.4.1 Model Regresi Linier Berganda .....	52
3.7.5 Uji Asumsi Klasik .....	53
3.8 Analisis Koefisien.....	57
3.8.1 Analisis Koefisien Korelasi.....	57
3.8.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) .....	59
3.9 Uji Hipotesis.....	60
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	62
4.1.1 Sejarah Singkat PT Nusantara Parkerizing.....	62
4.1.2 Gambaran Umum Perusahaan .....	63
4.1.3 Produk Yang Dihasilkan .....	65
4.1.4 Visi dan Misi Perusahaan.....	67
4.1.5 Struktur Organisasi.....	68
4.1.6 Karakteristik Responden.....	68
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan .....	70
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	70
4.2.1.1 Uji Validitas Instrumen .....	70
4.2.1.2 Uji Reliabilitas .....	73
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	74
4.2.2.1 Persepsi Responden Terhadap Variabel Kompensasi.....	75
4.2.2.2 Persepsi Responden terhadap Variabel K3 ( $X_2$ ) .....	81
4.2.2.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan .....	89
4.2.3 Analisis Regresi linear berganda.....	97
4.2.3.1 Model Regresi Linear Berganda .....	97
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	99
4.2.3.2.1 Uji Normalitas .....	99
4.2.3.2.2 Uji Multikolonieritas.....	100
4.2.3.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	101
4.2.3.2.4 Uji Autokorelasi.....	102
4.2.3.2.5 Rangkuman Uji Asumsi Klasik .....	103
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	104

4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi .....	105
4.2.6 Uji Hipotesis .....	106
4.2.6.1 Uji t-Hitung.....	106
4.2.6.2 Uji f-Hitung.....	108
4.3 Pembahasan.....	108
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	113
5.2 Saran-saran.....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>118</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Jumlah Komplain PT. Nusantara Parkerizing Tahun 2017-2019.....	2
2.	Data Gap Produksi PT. Nusantara Parkerizing Tahun 2017-2019.....	2
3.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	13
4.	Bobot Nilai Penggunaan Skala Interval .....	47
5.	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	48
6.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	52
7.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi .....	56
8.	Koefisien Korelasi.....	58
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	70
12.	Uji Validitas Kompensasi .....	71
13.	Uji Validitas K3.....	72
14.	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	72
15.	Hasil Uji Reliabilitas.....	73
16.	Nilai Rata Rata dan Standar Deviasi Masing-Masing Variabel.....	74
17.	Motivasi dan semangat Kerja Meningkat Karena Gaji Yang Saya Terima.....	75
18.	Gaji Yang Diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.....	75
19.	Perusahaan memberikan bonus secara adil kepada karyawan....	76
20.	Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja saya.....	77
21.	Insentif yang di berikan sesuai dengan tanggung jawab yang di bebaskan kepada saya.....	77
22.	Saya menerima asuransi kesehatan yang di berikan perusahaan.	78

23.	Saya menerima asuransi jiwa yang di berikan perusahaan.....	79
24.	Saya menerima tunjangan dana pensiun sesuai dengan masa jabatan.....	79
25.	Indikator Kompensasi .....	80
26.	Penempatan benda yang sesuai mempermudah saya dalam bekerja.....	81
27.	Terpenuhinya perlengkapan memudahkan saya dalam bekerja...	82
28.	Perusahaan memiliki organisasi yang bagus.....	83
29.	Saya merasa asuransi karyawan sangat di perhatikan.....	83
30.	Saya merasa nyaman bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih.....	84
31.	Sirkulasi udara perusahaan sudah bisa membuat nyaman saya dalam bekerja.....	85
32.	Pembuangan sampah dan limbah di perusahaan ini sudah di kelola dengan baik.....	85
33.	Sarana air bersih dan kamar mandi sudah mencukupi bagi para karyawan.....	86
34.	Saya melihat pelayanan kesehatan untuk para pegawai sudah sangat di perhatikan oleh perusahaan.....	87
35.	Indikator K3.....	87
36.	Saya merasa mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dalam waktu semaksimal mungkin.....	89
37.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.....	89
38.	Saya selalu meningkatkan kemampuan dalam bekerja.....	90
39.	Saya selalu meningkatkan kemampuan dalam bekerja.....	91
40.	Saya teliti dalam bekerja dan lebih efektif serta efisien.....	91
41.	Hasil kerja saya sesuai dan tepat serta bisa di pertanggung jawabkan.....	92
42.	Saya harus mengambil keputusan dan mempertanggung jawabkan.....	93
43.	Saya menjalin kerja sama yang baik kepada karyawan.....	93
44.	Saya selalu menjaga kekompakan dalam satu tim divisi.....	94
45.	Saya harus menerapkan prinsip mandiri tidak bergantung sama karyawan lain.....	95

46.	Saya di berikan kesempatan memberikan ide-ide untuk kemajuan perusahaan.....	95
47.	Indikator Kinerja Karyawan.....	96
48.	Hasil regresi linear berganda Coefficients.....	98
49.	Uji Normalitas.....	99
50.	Hasil Uji Autokorelasi.....	102
51.	Koefisien Korelasi Parsial Correlations.....	104
52.	Koefisien Korelasi Parsial Correlations.....	105
53.	Uji Koefisien Determinasi.....	106
54.	Uji t (Parsial).....	107
55.	Uji f (Simultan).....	108

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Hasil Produksi PT. Nusantara Parkerizing Tahun 2017-2019.....	1
2.	Hasil Penjualan PT. Nusantara Parkerizing Tahun 2017-2019.....	2
3.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis.....	43
4.	Logo PT Nusantara Parkerizing.....	64
5.	Struktur Organisasi.....	68
6.	Grafik Normalitas P-P Plot.....	100
7.	Grafik Scatterplot.....	102

## DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian.....	1/26
2	Hasil Perhitungan kuesioner.....	6/16
3	Hasil Output SPSS.....	12/16
4	Tabel r.....	19/16
5	Tabel t.....	20/16
6	Tabel F.....	21/16
7	Tabel Durbin Watson.....	22/16
8	Surat Tugas .....	23/16
9	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing I.....	24/16
10	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing II.....	25/16
11	Daftar Riwayat Hidup.....	26/26

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu, karyawan pada dasarnya merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan perusahaan tersebut. Perusahaan juga dipengaruhi pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM secara maksimal.

**Gambar 1**

**Hasil Produksi PT. Nusantara Parkerizing Tahun 2017-2019**



**Gambar 2**

### Hasil Penjualan PT. Nusantara Parkerizing Tahun 2017-2019



**Tabel 1**

#### Data Jumlah Komplain PT. Nusantara Parkerizing Tahun 2017-2019

Tahun	Complain	Target	GAP
2017	67	50	17
2018	43	50	-7
2019	37	50	-13

(+) = *Complain* mengalami kenaikan tidak bagus buat perusahaan

(-) = *Complain* mengalami penurunan baik bagi perusahaan

**Tabel 2**

#### Data Gap Produksi PT. Nusantara Parkerizing Tahun 2017-2019

Tahun	Target Produksi	Actual Hasil	Gap
2017	12500	11500	1000 Ton
2018	12000	10000	1000 Ton
2019	13400	12500	900 Ton

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yakni pemberian upah.

Upah atau gaji adalah kebutuhan pokok yang dibutuhkan oleh karyawan agar termotivasi untuk bekerja di suatu perusahaan. Ada banyak kasus karyawan yang memiliki talenta, namun memilih *resign* karena tidak merasa dihargai dengan apa yang telah dia lakukan untuk perusahaan. Pekerjaan dengan risiko tinggi sangat membutuhkan motivasi yang lebih dari sekedar pemberian gaji. Seperti contoh kasus PT Nusantara Parkerizing yang sangat berisiko dalam melakukan setiap pekerjaannya, maka para karyawan membutuhkan motivasi lebih dalam bekerja agar merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, para karyawan akan merasa sangat dihargai oleh perusahaan karena sangat diperhatikan mulai dari hal kecil hingga hal besar.

Pada dasarnya, setiap pekerja yang telah bekerja secara maksimal dan telah bekerja mengharapkan imbalan di samping gaji sebagai tambahan berupa kompensasi atau bonus insentif atau upah atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Apabila organisasi dapat memberikan pemberian kompensasi atau bonus maka akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun pengertian antar karyawan di perusahaan tersebut. Kemudian akan timbulah saling percaya mempercayai antara pegawai dan atasannya.

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ningrum (2015) di PT Astra International Tbk-Daihatsu Kediri membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk-Daihatsu Kediri. Selain itu Penelitian dilakukan oleh Heryati dan Menzata (2018) di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang membuktikan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian Penelitian dilakukan oleh Tyas (2015) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Penelitian dilakukan oleh Qurbani dan Alimah (2019) di Kantor Notaris Teddy Yunadi, SH, Berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta Selatan membuktikan pengaruh yang kuat antara variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu Penelitian dilakukan oleh Priyandi, Ginting dan Absah (2020) pada Aparatur Negeri Sipil membuktikan penghasilan karyawan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Penelitian dilakukan oleh Sedarmayanti dan Khristiningrum (2019) di Universitas Katolik Parahyangan Bandung menunjukkan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap di Universitas Katolik Parahyangan Bandung. Kemudian Penelitian dilakukan oleh Ramli (2018) dalam Layanan Kesehatan membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Swasta di Jakarta. Selanjutnya Penelitian dilakukan oleh Alwi dan Sugiono (2019) di PT Indoturbine Jakarta Pusat menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia harus di kelola dengan baik demi tercapainya sebuah tujuan yang efektif dan efisien. Kebanyakan perusahaan berkembang pesat berkat perjuangan sumber daya manusianya yang bekerja dengan baik serta memberikan banyak perubahan terhadap maju dan berkembangnya perusahaan tersebut.

Perusahaan yang bergerak dibidang kimia yang sangat berisiko tinggi bagi para pegawai. Tentu peran sumber daya manusia sangat penting diperusahaan yang bergerak dibidang kimia. Bukan karena sumber daya manusia yang kreatif, namun sumber daya manusia yang memiliki ketelitian serta fokus yang sangat tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini karena bahan-bahan kimia tersebut sangat berbahaya bagi keselamatan kerja para pegawai. Jika ada yang dilarang dan mereka melanggarnya, maka akibatnya bukan hanya properti perusahaan saja yang rusak, namun keselamatan tubuh pegawai juga akan menjadi ancaman atau terkena akibat kecerobohan tersebut.

Banyak risiko yang dihadapi para pegawai yang ada di perusahaan yang bergerak di bidang kimia tersebut. PT Nusantara Parkerizing salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perawatan kimia permukaan logam. PT Nusantara Parkerizing sangat menjunjung tinggi kesehatan dan keselamatan kerja para pegawainya. Di PT Nusantara Parkerizing terdapat komisi K3 untuk mengatur semua kebutuhan kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam satu bulan sekali diadakan tes darah dan *medical check up*. Karyawan disana pun harus memakai alat keselamatan yang lengkap seperti masker, sepatu khusus, sarung tangan dan dibagian tertentu juga disiapkan baju khusus dan kacamata khusus. Ada satu kasus di PT Nusantara Parkerizing, yakni terjadi kecelakaan kerja pada karyawan. Karyawan tersebut tersiram air panas dengan suhu tinggi. Salah satu penyebabnya karyawan tersebut tidak mengikuti *Standard Operational Procedure* yang berlaku dan tidak memakai alat pengaman. Setelah diceritakan kronologi kecelakaan yang sebenarnya, ternyata yang terkena cipratan air panas tersebut bukan karyawan,

melainkan supir yang diminta tolong untuk mendorong cairan yang berisikan cairan kimia. Karena posisi mendorongnya tidak tepat, maka jatuhlah tong tersebut. Orang tersebut langsung dibawa dan diurus oleh pihak K3 dan dibawa ke rumah sakit. Kelalaian yang terjadi harus segera diperbaiki oleh perusahaan. Karena para karyawan akan merasa khawatir jika sering terjadi kecelakaan karena akibat yang tidak fatal, yang berujung menjadi fatal. Kesehatan dan keselamatan kerja pada PT Nusantara Parkerizing memang sangat harus diperhatikan mengingat banyaknya bahan kimia yang digunakan. Kesalahan sekecil apapun akan berakibat fatal terhadap karyawan atau orang lain.

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ningrum (2015) di PT Astra International Tbk-Daihatsu Kediri membuktikan bahwa K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk- Daihatsu Kediri. Selain itu Penelitian dilakukan oleh Ambarsari (2015) di PT Total Bangun Persada Tbk membuktikan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Penelitian dilakukan oleh Heryati dan Menzata (2018) di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang menunjukkan K3 memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Penelitian dilakukan oleh Tyas (2015) menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Penelitian dilakukan oleh Chasanah, Nurhajati dan Pardiman (2017) di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang menunjukkan keselamatan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan harus bisa meyakini para pegawai agar tetap bekerja diperusahaan tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan akan kesulitan dalam perkembangan perusahaan untuk kedepannya nanti. Pegawai lama yang sudah ahli pun harus sangat dipertahankan. Sebab pekerjaan yang penuh risiko ini harus memiliki pegawai yang berpengalaman agar bisa membantu pegawai baru dan memberikan penjelasan risiko dari pekerjaan tersebut dan memotivasinya agar terbiasa dengan pekerjaan yang akan dilakukan nanti.

Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting pada segala divisi yang ada di suatu perusahaan maka pihak perusahaan harus memperhatikan segala yang mencangkup dengan karyawan agar pihak perusahaan bisa mengendalikannya Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Parkerizing di Jakarta Timur”**

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Diduga terdapat Pengaruh Kompensasi di PT Nusantara Parkerizing?
2. Diduga terdapat Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Nusantara Parkerizing?
3. Diduga terdapat Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Parkerizing?

4. Terdapat pengaruh yang disebabkan oleh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Parkerizing?
5. Terdapat indikasi menurunnya kinerja karyawan PT Nusantara Parkerizing yang disebabkan oleh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)?

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Parkerizing di Jakarta Timur”.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Dalam menyusun skripsi ini penulis membatasi masalah yang dibahas sesuai yang ada diidentifikasi masalah, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Parkerizing?
2. Apakah terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Parkerizing?
3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT Nusantara Parkerizing?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusantara Parkerizing di Jakarta Timur.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya tujuan penelitian diharapkan kegiatan penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi Mahasiswa  
Sebagai sebuah proses perbandingan yang memiliki faedah yang baik antara teori dan praktek dilapangan.
2. Manfaat bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA  
Laporan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai sumber ilmiah, dan hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi bagi siapa saja yang membutuhkan atau menginginkan bahan referensi tersebut.
3. Manfaat bagi perusahaan  
Sebagai bahan informasi untuk mengetahui hasil kinerja karyawan di PT Nusantara Parkerizing.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Muhammad dan Edi Sugiono. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 98-113.
- Ambarsari, Liana. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Total Bangun Persada Tbk*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Chasanah, Nilla Uswatun, Nurhajati Nurhajati dan Pardiman Pardiman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(11), 24-38.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hedianto, Bayu Ramdan. (2014). Effects of Occupational Safety and Health (K3) Against Employee Motivation (Study in Drilling & Employees Section Oilfield Services PT Elnusa Tbk. Jakarta). *Journal of Business Administration*, 10(1), 1-14.
- Heryati, Agustina. (2018). Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) K3 dan Pemberian kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 9(1), 71-76.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ARfika Aditama.
- Martha, Muhammad Sandy. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Bandung: Universitas Widayatama.
- Moenir. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ningrum, Putri Ayu. (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan pada*

*PT Astra International Tbk-Daihatsu Kediri*. Skripsi. Kediri: Universitas Nusantara PGRI.

Pasal 87 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 tentang SMK3 (Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja).

Prawirosentono, Suyadi. (2011). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE: Yogyakarta.

Priyandi, Riki, Paham Gintin dan Yeni Absah. (2020). The Effect of Work Load, Discipline and Employee Income of Employees on Aparature Performance Civil Country through Work Satisfaction as an Intervening Variable on Medan Education Department. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 372-383.

Qurbani, Derita dan Gina Kurniati Alimah. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Notaris Teddy Yunadi, Sh, Berkedudukan Di Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Proceesing*, 1(1), 95-107.

Ramli, Abdul Haeba. (2019). Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance In Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2) 177-186.

Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti, Sedarmayanti dkk. (2019). The Influence of Competency and Compensation on Performance of Full-Time Employees in Parahyangan Catholic University Bandung. *3<sup>rd</sup> International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2019)*, 400(1), 5-11.

Tyas, Vita Trisnaning. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kesehatan keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Kediri: Universitas Nusantara PGRI.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.