

# PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN NUSA DAYA ULP KALABAHI

*The Influence Of Occupational Health And Safety (OHS) And Compensation On Employee Performance at PT. PLN Nusa Daya ULP Kalabahi*

Remalya P. Asadama<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Ria E. I. Nafie<sup>3,c)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> mayaasadama68@gmail.com, <sup>b)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,  
<sup>c)</sup> ria.nafie@staf.undana.ac.id

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi serta untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu penelitian yang melukiskan variabel demi variabel dengan analisis deskriptif dalam statistik, hasil analisis deskriptif menggunakan garis kuantinum dengan rentang skor tinggi. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN NUSA DAYA ULP KALABAHI dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden. Pengumpulan data primer menggunakan teknik kuesioner, sedangkan pengumpulan data sekunder menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis inferensial yang menggunakan model regresi linear berganda, hipotesis diuji dengan uji t dan uji F. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN NUSA DAYA ULP Kakabahi. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Kompensasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN NUSA DAYA ULP Kakabahi.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset hidup yang dimiliki oleh organisasi yang memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi, karena mereka yang akan menjalankan tujuan dan sasaran organisasi tersebut. Hal yang krusial yang dapat dianggap sebagai tolak ukur dari keberhasilan manajemen sumber daya manusia adalah dalam hal kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan kualitas SDM dapat memelihara kinerja yang tinggi di dalam perusahaan (Saebah, 2022). Faktor yang memengaruhi kinerja antara lain lingkungan kerja, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (Hasibuan, 2016).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan upaya atau pemikiran serta penerapannya yang ditunjukkan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah

maupun rohaniah tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya, untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja (Kuswana, 2014). Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera (Sedarmayanti, 2018).

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan pekerjaan dan tanggungjawabnya. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya kompensasi, karyawan dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

PT. PLN NUSA DAYA adalah anak perusahaan PLN yang mendukung segala kinerja PLN dalam bentuk pemeliharaan dan penyediaan listrik. PLN Nusa Daya sendiri selaku pihak yang memastikan bahwa pekerjaan PLN di lapangan terselesaikan dengan baik dari material ataupun tenaga kerja lapangan. Dalam operasionalnya, perusahaan ini menghadapi berbagai tantangan dan risiko yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dari hasil pra penelitian, dengan tantangan geografis dan kondisi kerja yang tinggi, perusahaan menerapkan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berorientasi pada Membangun dan memelihara Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) berkelanjutan serta sumber daya yang relevan, Membangun tempat kerja dan pekerjaan sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan persyaratan lainnya terkait K3, Memberikan Pendidikan ataupun pelatihan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja kepada tenaga kerja untuk meingkatkan kinerja K3 perusahaan.

Dalam operasionalnya, PT. PLN Nusa Daya ULP Kalabahi mewajibkan para pekerja lapangan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai dengan standar keselamatan kerja. APD yang diwajibkan meliputi helm *safety*, kacamata *safety*, seragam kerja dan rompi kerja, sarung tangan kulit, sepatu *safety* dan jas hujan. Dengan penerapan kebijakan ini, PT. PLN Nusa Daya ULP Kalabahi berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan minim risiko bagi seluruh pekerja dan mitra kerja. Untuk kompensasi yang diterima oleh karyawan berupa Gaji, Tunjangan DPLK (Dana Pensiun), Layanan Kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan, dan Tunjangan Hari Raya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki sistem pengelolaan K3 yang cukup baik. Namun, masih terdapat pekerja lapangan di PT. PLN Nusa Daya Kalabahi masih kurang dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) dan dari hasil wawancara dengan staf SPV K3 di Nusa Daya mengatakan masih terdapat kecelakaan di lapangan dan masih terdapat karyawan Nusa Daya yang belum puas dengan kompensasi yang mereka terima.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Menurut Hasibuan (2016), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Adhari (2020:89) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: Kemampuan mereka, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, Hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013), yaitu Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi. Indikator kinerja menurut Judge (2016) berikut ini: 1). Kualitas kerja 2). kuantitas 3). Ketepatan waktu 5). Efektivitas 6). Kemandirian.

### **Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Mathis (2009), Program kesehatan kerja merujuk pada keadaan umum dari kesejahteraan fisik, mental dan emosional. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek (Widodo, 2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Romas (2023)M, yaitu Faktor Manusia, Faktor Mekanik, Faktor Alam Dan Faktor Manajemen Perusahaan. Menurut Handoko (2000) terdapat beberapa indikator atau dimensi yang diperlukan dalam mengukur keselamatan dan kesehatan kerja (K3): 1). Kondisi kerja yang aman 2). Pendidikan dan pelatihan K3 3). Penciptaan lingkungan kerja yang sehat 4). Pelayanan kebutuhan karyawan 5). Pelayanan kesehatan.

### **Kompensasi**

Menurut Suparyadi (2015) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial. Menurut Ardana (2012), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Menurut Judge (2016), sejumlah faktor yang memengaruhi kompensasi sebagai berikut: Jabatan dan Kinerja karyawan, Jenis pekerjaan, Jenis bisnis, Serikat buruh, Padat tenaga kerja atau modal, Filosofi manajemen, Lokasi, Profit perusahaan, Ukuran perusahaan. Sementara itu Menurut Hasibuan (2016), faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi yaitu permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buru atau organisasi karyawan, posisi jabatan, kondisi perekonomian nasional, produktifitas dan kinerja karyawan, jenis dan sifat pekerja, pendidikan dan pengalaman karyawan. Indikator Kompensasi Menurut George & Newman (2005), yaitu Gaji, BPJS Ketenagakerjaan, Program Dana Pensiun, Tunjangan Hari Raya.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2017), *“penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa *“metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data bersifat statistik”*.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif, sedangkan sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, skripsi, dan literatur ilmiah lainnya yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, di mana menurut Sugiyono (2017) “*kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab*”. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh antarvariabel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.**  
Hasil Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig. |
|-------|--|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
|       |  | B                           | Std. Error |                                   |       |      |
| 1     | (Constant)                                 | 2.614                       | 4.296      |                                   | .608  | .547 |
|       | Total Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) | .635                        | .170       | .527                              | 3.731 | .001 |
|       | Total Kompensasi                           | .287                        | .120       | .337                              | 2.389 | .022 |

a. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber: output SPSS V. 27, diolah dari data primer, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas Hasil Analisis Linear Berganda di atas terdapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,614 + 0,635X_1 + 0,287X_2$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 2,614 memiliki makna, apabila keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi tidak ada bernilai 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 2,615 satuan
2. Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) sebesar 0,635 bermakna apabila variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan kompensasi tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,635 satuan
3. Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) dari variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,287 bermakna apabila variabel kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan keselamatan dan kesehatan

(K3) tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,287 satuan. Koefisien Determinasi

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .808 <sup>a</sup> | .653     | .635              | 1.810                      |

a. Predictors: (Constant), Total Kompensasi, Total Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sumber: output SPSS V.27, diolah dari data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R Square yang terdapat pada tabel model Summary adalah sebesar 0,635 artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi menjelaskan variabel kinerja sebesar 63,5%.

Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), variabel kompensasi dan variabel kinerja adalah relatif kuat sebesar 0,635 atau 63,5% dan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai adjusted R Square sebesar 0,635 lebih mendekati 1 menunjukkan bahwa kemampuan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi dapat menerangkan variabel kinerja pada PT. PLN Nusa Daya Ulp Kalabahi relative kuat.

### Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

**Tabel 3.**  
Hasil Uji t (Parsial)

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                                 | 2.614                       | 4.296      |                           | .608  | .547 |
|       | Total Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) | .635                        | .170       | .527                      | 3.731 | .001 |
|       | Total Kompensasi                           | .287                        | .120       | .337                      | 2.389 | .022 |

a. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber: ouput SPSS V. 27, diolah dari data primer, 2025

Berikut di bawah ini merupakan langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja - H1

Adapun langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis statistik

Ho : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusa Daya Ulp Kalabahi

Ha : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusa Daya Ulp Kalabahi

b. Membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dan signifikasikan dengan alpha

Karena  $t_{hitung} (3,731) > t_{tabel} (2,022)$  dan signifikasi  $(0,001) < \alpha (0,05)$  maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusa Daya Ulp Kalabahi

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan – H2

Adapun langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis statistik

Ho : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusa Daya Ulp Kalabahi

Ha : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusa Daya Ulp Kalabahi

b. Membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dan signifikasikan dengan alpha

Karena  $t_{hitung} (2,289) > t_{tabel} (2,022)$  dan signifikasi  $(0,022) < \alpha (0,05)$  maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusa Daya Ulp Kalabahi.

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 4.**  
Hasil Uji F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 234.718        | 2  | 117.359     | 35.820 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 124.501        | 38 | 3.276       |        |                   |
|       | Total      | 359.220        | 40 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Total Kinerja

b. Predictors: (Constant), Total Kompensasi, Total Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sumber: output SPSS V.27, diolah dari data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilakukan pengujian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis statistik

Ho : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusa Daya Ulp Kalabahi

- Ha : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusa Daya Ulp Kalabahi
2. Membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dan signifikansi dengan alpha  
Karena  $F_{hitung} (35,820) > F_{tabel} (3,24)$  dan signifikansi  $(<0,001) < (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusa Daya Ulp Kalabahi.

### **Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusa Daya kalabahi. Hasil ini secara teoritis mendukung pendapat yang dikemukakan Mangkunegara (2013) bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan memberikan rasa aman kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga meningkatkan semangat dan produktivitas kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2016), Dea Mooy (2023), (Aminudin et al., 2015), Suartha (2015), bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. PLN Nusa Daya kalabahi sudah menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan baik demi menghindarkan karyawan dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Berbagai upaya telah dilakukan perusahaan mengenai K3 dan program-program K3, seperti memberikan pelatihan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan program-program K3. Perusahaan menyiapkan sarana agar karyawan terhindar dari kecelakaan kerja, seperti alat pelindung diri (APD) pada setiap karyawan. Perusahaan sudah melakukan hal yang baik dalam penyediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Hal ini dapat dilihat dari baiknya kualitas alat pelindung diri yang digunakan, pemeriksaan kesehatan secara periodik, kualitas layanan kesehatan yang diberikan perusahaan dan pelatihan secara berkala.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusa Daya kalabahi. Hasil ini secara teoritis mendukung pendapat yang dikemukakan Hasibuan (2016) bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, dimana karyawan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, bila karyawan merasa telah mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang dikontribusikan pada tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya.

Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2016), Aminudin (2015), Suartha (2015), bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. PT. PLN Nusa Daya kalabahi memberikan kompensasi kepada karyawan PT.

PLN Nusa Daya kalabahi mulai dari kompensasi financial dan nonfinancial sudah baik baik. Hal ini dibuktikan dengan gaji pokok yang sesuai dengan tanggung jawab, mendapatkan manfaat dari BPJS ketenagakerjaan yang disediakan perusahaan, puas dengan program dana pensiun, dan pemberian tunjangan tepat waktu sudah tercapai atau sudah memenuhi kebutuhan para karyawan PT. PLN Nusa Daya kalabahi, maka dari itu karyawan PT. PLN Nusa Daya kalabahi akan lebih meningkatkan keterampilan maupun kinerjanya pada saat bekerja.

### **Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis secara simultan membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusa Daya Ulp Kalabahi. Hasil ini secara teoritis mendukung pendapat yang dikemukakan Simamora (2004), Sistem kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang memadai adalah dua komponen penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang tinggi.

Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dea Mooy (2023), Aminudin (2015), Kurniawan (2016), bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat oleh hasil determinasi yang relatif kuat, namun tidak mutlak karena masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara 2013), dan faktor dukungan, faktor keberadaan pekerjaan, dan faktor hubungan mereka dengan organisasi (Adhari, 2020).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya dapat dikemukakan beberapa kesimpulan berikut:

1. Secara deskriptif keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi dan kinerja karyawan PT. PLN Nusa Daya Ulp Kalabahi berada pada kategori penilaian sangat tinggi.
2. Secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusa Daya Ulp Kalabahi
3. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusa Daya Ulp Kalabahi
4. Secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusa Daya Ulp Kalabahi, yang didukung oleh analisis koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusa Daya Ulp Kalabahi relatif kuat

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan di atas dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. PLN Nusa Daya Ulp Kalabahi

Perusahaan dapat lebih memperhatikan dan mempertahankan hal-hal terkait faktor-faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi yang ada di perusahaan sehingga tetap berada di kriteria baik..

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lanjutan, tetapi menggunakan faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor dukungan, faktor keberadaan pekerjaan, dan faktor hubungan mereka dengan organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komperhensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Aminudin, A. M., Prihatini, A. E., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh K3 dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region IV. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 116–121. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/9010>
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dea Mooy, Rolland Fanggalda, Debryana Salean, N. P. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Oesao. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(1), 1–15. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/>
- George, M., & Newman, J. (2005). *Compensation* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Judge, S. P. R., & Robbins, T. A. (2009). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Judge, S. P. R., & Robbins, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, D. (2016). Pengaruh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(4), 472–481. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i4.4231>
- Kuswana, W. S. (2014). *Ergonomi dan K3: Kesehatan Keselamatan Kerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nur Saebah, M. Z. A. (2022). Efektivitas pengembangan digital bisnis pada Gen-Z dengan model bisnis canvas. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(11), 1534–1540. <https://doi.org/10.46799/jst.v3i11.649>
- Romas, A. N., Arthawati, S. N., Tribakti, I., Bangun, H. A., Nugroho, B. S., Berek, N. C., Nababan, D., Sari, A. R., Saragih, V. C. D., & Puspitosari, D. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, 5(2). <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jk3>
- Sedarmayanti, H. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suartha, A. C., & Sintaasih, D. (2015). Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi: Pengaruhnya terhadap kinerja petugas kebersihan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(9), 2507–2526. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.