

PENGARUH K3 DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA (PERSERO) MARKETING OPERATION REGION IV

Ade Maulana Aminudin, Apriatni EP, Reni Shinta Dewi

Email : aminudinade@gmail.com

ABSTRACT

HSE implementation and compensation are the factors that may increase employees performance. Based on preface survey in PT PERTAMINA (Persero) MOR IV there are some problems about HSE and compensation that unsuitable with occupation responsibility.

The purpose of study was to know HSE and compensation had influence to employees performance partially and simultaneously. The analysis used qualitatif analysis and quantity analysis that were including data quality test, crosstab, corelation test, regression test, and significant test by SPSS 20.0 software. The test results demonstrate that HSE and compensation had influence to employees performance partially and simultaneously. Based on double regression test with signification 0.020, that means HSE had influence more significant than compensation to employees performance at PT PERTAMINA (Persero) MOR IV. PT PERTAMINA (Persero) MOR IV should to equip the HSE tools completely by adding masker and adjust the employees allowance with job result for increasing employees performance too.

Keywords: employees performance, compensation, HSE

ABSTRAK

Pelaksanaan K3 dan pemberian kompensasi yang diterima karyawan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan survei pendahuluan pada PT PERTAMINA (Persero) MOR IV ditemukan masalah mengenai K3 dan kompensasi yang belum sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel K3 dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif meliputi uji kualitas data, tabel silang, uji korelasi, uji regresi dan uji signifikansi dengan bantuan SPSS 20.0. Hasil pengujian menunjukkan K3 dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda K3 mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,020. PT PERTAMINA (Persero) MOR IV diharapkan melengkapi alat pelindung diri secara lengkap, masker yang merupakan salah satu alat pelindung diri belum ada dan menyesuaikan besaran tunjangan karyawan dengan hasil kerja karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat.

Kata Kunci : kinerja karyawan, kompensasi, K3

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dan pelaku utama yang memiliki kedudukan penting dan juga merupakan aset suatu perusahaan. Pencapaian hasil yang optimal merupakan esensi dari pengolahan sumber daya manusia, konkritnya adalah peningkatan kinerja karyawan. PT. PERTAMINA (Persero) Marketing Operation Region IV adalah perusahaan yang melayani kebutuhan energi dalam negeri dengan mengelola kegiatan operasi yang terintegrasi di sektor minyak, gas dan panas bumi di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Perusahaan yang berlokasi di Jalan Pemuda No. 114 Semarang. Perusahaan yang besar bukan berarti terlepas dari masalah-masalah pada sumber daya manusianya. Masalah yang kerap dihadapi adalah mengenai kedisiplinan terhadap peraturan K3, dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pertamina menjamin semua pekerja dapat bekerja secara sehat dan dengan gaya hidup sehat.

Menurut Mangkunegara (2010:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjuntak (2011:115) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. *Pertama*, kualitas dan kemampuan pegawai. Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai. *Kedua*, Sarana pendukung.

Berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja). *Ketiga*, supra sarana. Berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh K3 dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kajian Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Guritno dan Waridin (2005:96) (Handayani, 2013) indikator kinerja karyawan dapat berupa berikut: (1)Mampu meningkatkan target pekerjaan, (2)Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, (3)Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, (4)Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, (5)Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan. Menurut Simanjuntak (2011:115) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. *Pertama*, kualitas dan kemampuan pegawai. Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mentall, dan kondisi fisik pegawai. *Kedua*, Sarana pendukung. Berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja). *Ketiga*, supra sarana. Berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

K3

K3 didefinisikan sebagai Ilmu dan penerapannya secara teknis dan teknologis untuk melakukan pencegahan terhadap munculnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dari setiap pekerjaan yang dilakukan (Tarwaka, 2008:2). Menurut Husni (2006:34) yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan atau pengusaha. Menurut Sutrisno dan Kusnawan Ruswandi (2007:7) mengemukakan bahwa tujuan K3 adalah untuk tercapainya keselamatan karyawan saat bekerja dan setelah bekerja.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (Veithzal, 2010:741). Rivai (2010:744) menjelaskan komponen-komponen kompensasi yaitu gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung. Bentuk kompensasi lain berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih nyaman dan merasa mendapatkan perhatian atasan (Wibowo, 2007:134)

Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian sebelumnya maka peneliti mencoba untuk merumuskan hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan PT PERTAMINA (Persero) Marketing Operation Region IV
2. Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PERTAMINA (Persero) Marketing Operation Region IV
3. Diduga terdapat pengaruh K3 dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PERTAMINA (Persero) Marketing Operation Region IV

Metoda Penelitian

Penelitian ini bersifat *explanatory research*, yaitu mencoba untuk menjelaskan suatu fenomena sosial tertentu dengan melihat hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa dari hasil analisis data-data yang disajikan (Singarimbun, 1986). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 56 orang karyawan PT. PERTAMINA (Persero) Marketing Operation Region IV dari populasi 130 orang karyawan. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, agar sampel yang sengaja dipilih dapat mewakili populasinya (Khadijah, 2005). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Simple Random Sampling* dengan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dari anggota populasi yang homogen (Sugiyono, 2010:118). Penelitian ini menggunakan skala Likert, bahwa semakin tinggi skor atau nilai maka individu tersebut mempunyai sikap positif atau mendukung, dan sebaiknya semakin rendah skor atau nilai yang diperoleh, maka individu tersebut mempunyai sikap yang negatif atau tidak mendukung. Skala Likert mempunyai interval 1–5. Nilai tengah penulis hilangkan untuk menghindari kecenderungan responden memilih alternatif jawaban yang berada pada nilai tengah tersebut. Untuk jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor terendah.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penyusunan penelitian ini yaitu *interview* (wawancara) dan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang meliputi uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji korelasi, uji determinasi, uji regresi dan uji signifikansi. Analisis kuantitatif ini menggunakan bantuan *software SPSS versi 20.0*.

Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan
		Fhitung	Signifikansi	Korelasi	Determinasi	Hipotesis
1.	Pengaruh K3 (X ₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	5,320	0,000	0,586	34,4%	diterima
2.	Pengaruh Kompensasi (X ₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	5,083	0,000	0,569	32,4%	diterima

Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2015

Hasil Uji secara simultan

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan
		Fhitung	Signifikansi	Korelasi	Determinasi	Hipotesis
3.	Pengaruh K3 (X ₁), Kompensasi (X ₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	16,919	0,000	0,624	39%	diterima

Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2015

Pembahasan

K3 merupakan ilmu dan penerapannya secara teknis dan teknologis untuk melakukan pencegahan terhadap munculnya kecelakaan kerja dan penyakit kerja akibat kerja dari setiap

pekerjaan yang dilakukan (Tarwaka, 2008:2). Pelaksanaan K3 merupakan hal yang harus dilakukan oleh seluruh perusahaan di Indonesia. Sesuai dengan UU No. 1 tahun 1990 mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Begitupun Peraturan Pemerintah RI No. 11 Tahun 1979 tentang keselamatan kerja pada pemurnian dan pengolahan minyak dan gas bumi. Keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan.

Hipotesis pertama yang menyatakan K3 berpengaruh pada kinerja karyawan diterima. Mengacu pada penelitian sebelumnya oleh R. Nugrahaning dan Sugiyarto (2013) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja atau karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, dimana hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa K3 secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Pengaruh ini sebesar koefisien determinasi 34,4%.

PT PERTAMINA (Persero) Marketing Operation Region IV juga menerapkan K3 demi menghindarkan karyawan dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Berbagai upaya telah dilakukan perusahaan mengenai K3 untuk karyawan, seperti pemberian safety induction, memberikan pelatihan mengenai K3 dan program-program K3. Perusahaan menyiapkan sarana agar karyawan terhindar dari kecelakaan kerja, seperti pemberian alat pelindung diri pada setiap karyawan. Pemerintah dan perusahaan sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menerapkan K3 baik secara peraturan fundamental maupun penerapan di tempat kerja. Perusahaan sudah melakukan hal yang baik dalam penyediaan fasilitas keselamatan, fasilitas kesehatan dan program kerja. Hal ini dapat dilihat dari baiknya kualitas alat pelindung diri yang digunakan, kemudian pemahaman responden mengenai zona aman kerja, pemeriksaan kesehatan secara periodik, dan kualitas layanan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan. Akan tetapi, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan kembali yaitu mengenai kelengkapan alat pelindung diri, kejelasan petunjuk penggunaan APD, peringatan keselamatan kerja, jaminan kesehatan, prosedur pelayanan, program dan fasilitas kesehatan yang diberikan pada perusahaan.

Selain aspek K3, pada hasil penelitian ini menjelaskan mengenai kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2010:741). Sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, yang merupakan hak pekerja diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan pada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, sebagai bagian dari upah yang diterima sesuai dengan sistem pengupahan. Pemerintah telah mengatur bagaimana kompensasi ini diberikan pada karyawan secara layak.

Hipotesis kedua yang menyatakan kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan telah diterima. Jika melihat penelitian terdahulu mengenai kompensasi yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2010) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, dimana hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Pengaruh ini sebesar koefisien determinasi 32,4%.

PT PERTAMINA (Persero) Marketing Operation Region IV memberikan kompensasi pada karyawan sesuai dengan undang-undang yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kompensasi yang diberikan terbagi menjadi upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, dan bonus untuk hal tertentu. Perusahaan telah memberikan kompensasi yang baik, hal ini dibuktikan dengan gaji pokok yang sesuai dengan tanggung jawab dan tingkat pendidikan, pemberian tunjangan tepat waktu, pembagian bonus sudah sesuai dengan prinsip keadilan, dan pemberian tunjangan yang sudah beragam. Akan tetapi masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu kesesuaian gaji pokok dengan masa kerja, dan besaran tunjangan yang diberikan pada karyawan.

Selanjutnya hipotesis ketiga yang menyatakan K3 dan kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan telah diterima. Variabel K3 dan Kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar koefisien determinasi 39%. Berdasarkan hasil uji regresi

linear berganda variabel K3 mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,020. Hal ini menunjukkan bahwa variabel K3 mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Karyawan merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan. Saat karyawan mengalami gangguan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, perusahaanlah yang akan mengalami kerugian. Karyawan yang mengalami kecelakaan saat bekerja, kemudian karyawan akan terganggu dalam bekerja sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri. Jika kinerja karyawan terus menerus mengalami penurunan, maka hal ini akan merugikan perusahaan. Walaupun K3 bukan faktor inti yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi pada penelitian ini K3 lebih berpengaruh signifikan. Seperti yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2011:115) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Aspek K3 sangat penting bagi keselamatan karyawan saat bekerja, mengingat akan bahaya yang ditimbulkan oleh perusahaan minyak dan gas seperti PT PERTAMINA (Persero). Perusahaan minyak dan gas lebih berpotensi terjadinya kecelakaan kerja dikarenakan bahan bakar minyak atau gas akan mudah terbakar. Perusahaan wajib menjalankan K3 dengan menyediakan fasilitas keselamatan saat bekerja, fasilitas kesehatan untuk karyawan, dan program K3.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Secara teori kompensasi merupakan faktor inti yang mempengaruhi kinerja karyawan. Saat kompensasi yang diberikan sudah baik, maka kinerja karyawan akan baik. Pada penelitian ini kompensasi berpengaruh kurang signifikan pada kinerja karyawan. Kompensasi pada PERTAMINA dinilai sudah baik, perusahaan memberikan kompensasi yang sangat layak bagi karyawannya. Jika dilihat dari teori hirarki kebutuhan Maslow (Hersey, 1986:35), bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis (tempat tinggal, makanan, pakaian) biasanya dikaitkan dengan uang, kemudian untuk mendapatkan penghasilan (uang) maka manusia akan bekerja. Kebutuhan manusia yang kompleks akan berpengaruh pada pendapatan seseorang. Pendapatan ini berkaitan dengan upah hasil kerja yang telah dilakukan. Untuk mendapatkan kompensasi yang tinggi karyawan akan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Artinya aspek kompensasi di PT PERTAMINA (Persero) Marketing Operation Region IV sudah baik. Karyawan tidak terlalu memperlmasalahkan kompensasi yang diberikan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan masa kerja, pendidikan, dan tanggung jawab. Karyawan mayoritas telah memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, pendidikan sarjana dan memiliki pengalaman kerja yang baik, sehingga kompensasi yang diberikan sudah tinggi. Menurut karyawan kompensasi memang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi dengan kompensasi yang layak dari perusahaan, karyawan merasa kompensasi bukan hal yang begitu mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan sudah sangat terpacu untuk memberikan kinerja yang baik pada perusahaan tanpa memikirkan lagi kompensasi yang diberikan.

Penutup

Kesimpulan

Aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT PERTAMINA (Persero) Marketing Operation Region IV sudah baik. Perusahaan menjalankan aspek K3 melalui menyediakan peralatan keselamatan kerja dan layanan kesehatan yang berkualitas baik. K3 dinilai baik dari kualitas alat pelindung diri, standar alat pelindung diri, zona aman kerja, pemeriksaan kesehatan periodik, dan kualitas layanan kesehatan. Namun masih terdapat hal yang perlu diperhatikan seperti kelengkapan APD, petunjuk penggunaan APD, peringatan keselamatan dalam bekerja, jaminan kesehatan, prosedur pelayanan kesehatan, program dan fasilitas kesehatan.

Kompensasi di PT PERTAMINA (Persero) Marketing Operation Region IV sudah baik. Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh karyawan. Kompensasi dinilai baik dari besaran gaji pokok yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab, kesesuaian gaji pokok dengan tingkat pendidikan, keragaman tunjangan, ketepatan pemberian tunjangan, dan prinsip keadilan dalam pembagian tunjangan. Akan tetapi, terdapat hal yang perlu diperhatikan diantaranya kesesuaian gaji pokok dengan masa kerja dan besaran tunjangan.

Kinerja karyawan PT PERTAMINA (Persero) Marketing Operation Region IV baik. Kinerja dinilai baik dari pencapaian target kerja, minimalnya kesalahan dalam bekerja, dan kedisiplinan pada peraturan. Namun masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu penguasaan pekerjaan dan kerja tim.

Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara K3 terhadap kinerja karyawan PT PERTAMINA (Persero) Marketing Operation Region IV. Berdasarkan koefisien determinasi variabel kinerja dapat dijelaskan sebesar 34,4% oleh variabel K3, sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PERTAMINA (Persero) Marketing Operation Region IV. Berdasarkan koefisien determinasi kinerja dapat dijelaskan sebesar 32,4% oleh variabel kompensasi. K3 (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar koefisien determinasi 39%. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda K3 mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,020. Hal ini menunjukkan bahwa variabel K3 mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis kepada PT PERTAMINA (Persero) Marketing Operation Region IV sebagai berikut :

PT PERTAMINA (Persero) Marketing Operation Region IV diharapkan melengkapi alat pelindung diri (APD) secara lengkap, dimana masker merupakan salah satu APD yang belum disediakan oleh perusahaan sehingga resiko gangguan terhirupnya gas-gas beracun berbahaya dapat dihindari. PT PERTAMINA (Persero) Marketing Operation Region IV diharapkan dapat menyesuaikan besaran tunjangan dengan kinerja dari masing-masing karyawan. Karyawan akan lebih bersemangat bekerja dan memiliki kinerja yang maksimal jika besaran tunjangan yang diberikan akan disesuaikan.

Daftar Pustaka

- Husni, Lalu, 2006. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Simanjuntak, Payaman J, 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tarwaka, 2008. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Jakarta: Salemba
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- www.pertamina.com pada 3 Desember 2014