



Menghubungkan Disiplin Kerja, Keselamatan, dan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Nur Fajar Mustofa, Hasan Ubaidillah*

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak: Penelitian ini meneliti dampak disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Triguna Wisesa. Menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan seluruh populasi 63 karyawan dengan teknik sampel total. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Smart-PLS 3.0. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja dan K3 berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, seperti yang dibuktikan dengan nilai T-statistik yang lebih besar dari nilai T-tabel dan nilai P kurang dari 0,05. Namun, kompensasi meskipun menunjukkan efek positif, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai P lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa sementara disiplin kerja dan K3 sangat penting untuk meningkatkan kinerja, strategi kompensasi saat ini mungkin tidak cukup efektif untuk berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini memberikan pemahaman tentang bagaimana berbagai aspek pekerjaan mempengaruhi kinerja dalam setting perusahaan dan menekankan perlunya pendekatan holistik terhadap kebijakan sumber daya manusia untuk memaksimalkan output karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, K3, Kompensasi.

DOI:

<https://doi.org/10.47134/jpem.v1i1.287>

*Correspondence: Hasan Ubaidillah

Email: hasanubaidillah@umsida.ac.id

Received: 23-05-2024

Accepted: 23-05-2024

Published: 29-05-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (BY SA) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study examines the effects of work discipline, occupational safety and health (K3), and compensation on employee performance at PT. Triguna Wisesa. Utilizing a descriptive research design with a quantitative approach, the study involves the entire population of 63 employees using a total sampling technique. Data was collected through questionnaires and analyzed using Smart-PLS 3.0. Results indicate that both work discipline and K3 significantly enhance employee performance, as evidenced by T-statistics greater than the T-table value and P values less than 0.05. However, compensation, despite showing a positive effect, did not significantly influence performance, with a P value greater than 0.05. This suggests that while work discipline and K3 are crucial for improving performance, the current compensation strategies may not be sufficiently effective to significantly impact employee performance. This study contributes to the understanding of how different aspects of employment affect performance within a corporate setting and underscores the need for a holistic approach to human resource policies to maximize employee output.

Keywords. Work Discipline, K3, Compensation.

Pendahuluan

Persaingan di dunia industri jasa terutama di bagian ekspedisi kini semakin ketat. Keadaan ini menyebabkan perusahaan harus mempunyai strategi yang baik untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain, sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen. PT. Triguna Wisesa merupakan perusahaan yang bekerja di bidang jasa ekspedisi truk. Perusahaan ini berlokasi di desa Banjarsari, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Perusahaan ini terdaftar sebagai perusahaan industri logistik transformasi truk. Sebagai perusahaan logistik transformasi

truk, PT. Triguna Wisesa banyak melakukan kerjasama dengan perusahaan untuk memberikan pelayanan jasa berupa pengangkutan barang dengan transportasi darat truk. Perusahaan ini melayani pelayanan jasa di berbagai wilayah Indonesia, khususnya seluruh kota Jawa, Bali, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil magang yang telah dilakukan peneliti beberapa bulan terakhir, melakukan pengamatan yang menghasilkan yaitu dilihat dari absensi karyawan tersebut banyak yang kurang menghiraukan tentang kedisiplinan di perusahaan contohnya masih banyak karyawan yang tidak hadir, masih ada yang datang dan pulang tidak tepat dengan waktu yang ditentukan perusahaan kemudian sering adanya bau bahan bakar truk yang menyengat sampai kedalam kantor dan suara bising dari mekanik bengkel yang sedang bekerja, karena kantor dan bengkel menjadi satu yang dapat mengganggu staff yang ada didalam kantor, tak hanya itu di area bengkel juga belum ada atap jadi ketika mekanik mengerjakan truk yang trobel mereka akan merasakan sinar matahari secara langsung. Perusahaan ini juga kurang dalam pemberian bonus kepada karyawan yang lembur, bonus dapat dipercaya sebagai penyemangat dalam bekerja dan dapat membuat pekerjaan karyawan semakin optimal. Sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan apa yang menjadi kendala di dalam perusahaan supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan lebih lanjut oleh perusahaan karena dapat mempengaruhi hasil dari perusahaan itu sendiri (Karina et al., 2020). Untuk mengatasi persaingan di instansi membutuhkan kinerja karyawan yang mempunyai standart kerja dan menghasilkan pemikiran baru bagi perusahaan (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, kompensasi. (Pangarso & Susanti, 2016)

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai keadaan dimana karyawan dapat mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Sumaki et al., 2015). Menurut (Bisnis et al., 2018) seorang karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria yang baik dalam sikap, norma, dan tanggung jawab yang tinggi.

Perusahaan menerapkan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari berbagai resiko dari kecelakaan kerja dan kesehatan kerja (Kerja et al., 2023). Seluruh karyawan berhak untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja untuk dirinya. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap kualitas pekerjaannya, suasana kerja yang aman dan nyaman dapat membuat karyawan merasa terlindungi dari resiko ketika bekerja (Purwanti & Musadieg, 2017). Menurut data dari (BPJS, 2016) menyatakan bahwa angka dari kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia cukup tinggi, dilihat dari data badan penyelenggara jaminan kesehatan hingga akhir tahun 2015 telah terjadi kasus sebanyak 105.182 sementara kecelakaan berat menyebabkan kematian sebanyak 2.375 kasus.

Kompensasi merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja dari karyawannya. Hal ini di kemukakan oleh (Arifudin, 2019) dengan pemberian kompensasi yang sebanding dengan pekerjaan karyawan akan membuat karyawan bekerja secara maksimal dan efisien.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil celah atau gap dengan menggunakan eviden gap. Eviden gap adalah kesenjangan yang ada dari penelitian terdahulu (Ditamei, 2022). Peneliti menemukan adanya ketidak konsistennya peneliti terdahulu tentang Disiplin Kerja, K3, Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, karena ada ketidak konsistennya dari hasil penelitian terdahulu. Pada penelitian ini bertujuan untuk membuktikan lebih jelas lagi dari penelitian terdahulu.

Rumusan Masalah :

Adanya pengaruh disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Triguna Wisesa

Pertanyaan Penelitian :

1. Apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan?

Kategori SDGs :

Penelitian ini menggambarkan kategori SDGs ke 8 yaitu tentang pertumbuhan ekonomi yang baik serta tenaga kerja yang kompeten dan produktif dan pekerjaan yang layak untuk semua.

Literature Review

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dilakukan oleh seorang manajer terhadap karyawannya untuk dapat berkomunikasi secara baik agar karyawan tersebut dapat berubah menjadi lebih baik dan dapat mematuhi norma-norma serta peraturan yang ada di sebuah perusahaan (Rivai, 2021). Menurut (Sinambela et al., n.d.-a) indikator dari disiplin kerja yaitu :

1. kehadiran, salah satu hal yang menjadi acuan pertama untuk menilai kedisiplinan, karena jika tingkat kedisiplinan rendah maka biasanya karyawan tersebut sering datang terlambat.
2. ketaatan pada peraturan kerja, jika karyawan yang taat pada peraturan pasti tidak akan melalaikan prosedur yang ada di perusahaan.
3. ketaatan pada standart kerja, dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.
4. bekerja etis merupakan salah satu wujud dari disiplin kerja karena mungkin masih ada karyawan yang kurang mempunyai rasa sopan atau tindakan yang kurang mengenakan terhadap pelanggan.

Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah jika disiplin kerja dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi kinerja yang dicapai. Sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan juga rendah karena karyawan kurang memiliki tanggung jawab kepada pekerjaannya (Yusnandar et al., 2020). Peneleitian tentang disiplin kerja sudah dilakukan oleh (Rahayu & Liana, 2020), (Sinambela et al., n.d.-b) yang menunjukkan hasil

yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang di kemukakan oleh (A. D. Saputri et al., 2021) tidak ditemukan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya melindungi karyawannya yang sedang bekerja di perusahaan tempatnya bekerja. (SUKRISPIYANTO, 2019). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini hal yang sangat penting bagi perusahaan supaya karyawannya merasa, aman, nyaman ketika melakukan pekerjaan sehingga kinerja karyawan dapat tercapai (Sasanti & Irbayuni, 2022). Adapun indikator keselamatan dan kesehatan kerja menurut (MAULIDYA, 2021a) meliputi :

1. Ruang kerja yang aman, sangat diperlukan karena ketika ruang kerja yang aman diberikan secara layak maka karyawan tidak merasakan cemas dengan hal yang tidak di inginkan
2. Penggunaan peralatan kerja, penggunaan alat kerja yang baik dapat memperkecil resiko yang ada pada saat bekerja.
3. Alat pelindung kerja, sangat penting digunakan ketika menjalankan pekerjaan agar dapat meminimalisir kecelakaan kerja
4. Penerangan ruang kerja kurang maksimal dapat membuat kinerja karyawan kurang maksimal ketika menjalankan tugasnya.

Hubungan Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah jika hal tersebut dilaksanakan dengan baik maka akan menghasilkan tenaga kerja yang sehat dari segi mental maupun fisik akan dapat berkerja dengan sempurna dan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja sangat dibutuhkan maka dapat memberi dampak pada kinerja karyawan (Damayanti et al., 2018). Penelitian tentang keselamatan dan kesehatan kerja sudah dilakukan oleh (Parashakti & Putriawati, 2020), (Sugiyanto & Sulfiani, 2020) menunjukkan hasil yang positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Nan Wangi, 2020) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik demi kemajuan suatu perusahaan guna tercapainya suatu tujuan yang telah di tetapkan.(Dwianto et al., 2019) Kompensasi, memiliki pengaruh yang sangat penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama bagi seseorang untuk menjadi karyawan. Adapun indikator kompensasi menurut (Frinanda & Husniati, 2021a).

1. Upah biasanya selalu berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk bayaran perbulan.
2. Insentif, bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan yang telah melakukan kerja keras dalam perusahaannya
3. Fasilitas merupakan layanan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya supaya mempermudah kinerjanya.

Hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu kompensasi menunjukkan bahwa upaya perusahaan untuk menjaga dan menaikkan kinerja karyawannya. jika kompensasi diberikan secara baik maka akan membuat karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga

perusahaan dengan mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (D. L. Saputri, 2006). Penelitian tentang kompensasi sudah dilakukan oleh (Frinanda & Husniati, 2021b), (Pada et al., 2019) menunjukkan hasil yang positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh (Rialmi, 2021) menunjukkan bahwa kompensasi kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Heliyani et al., 2023) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab di pekerjaan dan hasil yang dapat di capai (Harahap & Tirtayasa, 2020). Kinerja karyawan memiliki peran yang penting untuk tercapainya suatu tujuan yang ada di perusahaan. Menurut (Adha et al., 2019a) indikator dari kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah di tetapkan
2. Kualitas kerja yang baik di harapkan dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi dan dapat bertanggung jawab dengan apa yang dilakukannya.
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang membuat karyawan mendapatkan nilai lebih dengan apa yang telah di kerjakan
4. Tingkat kerapian dalam pekerjaan mampu memberi pengaruh yang positif dalam melakukan pekerjaannya

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan model penelitian kuantitatif. Variabel yang digunakan oleh peneliti yaitu : variabel Independent Disiplin kerja(X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja(X_2), Kompensasi(X_3) dan variabel dependent Kinerja Karyawan(Y). Data yang di kumpulkan yaitu data primer. Data diambil melalui kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan di PT. Triguna Wisesa. Peryataan kuesioner ini diambil dari banyaknya indikator yang ada pada setiap variabelnya dan jawaban berupa skala likert

Teknik analisis data menggunakan Software smart PLS dengan menggunakan analisis PLS (Partial Last Square), Dalam metode PLS ini teknik analisis yang digunakan yaitu dengan menganalisa auter model dan analisa inter model. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada di PT. Triguna wisesa dengan jumlah 63 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dimana semua anggota populasinya digunakan sampel secara keseluruhan (Arda, 2017). Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 63 responden.

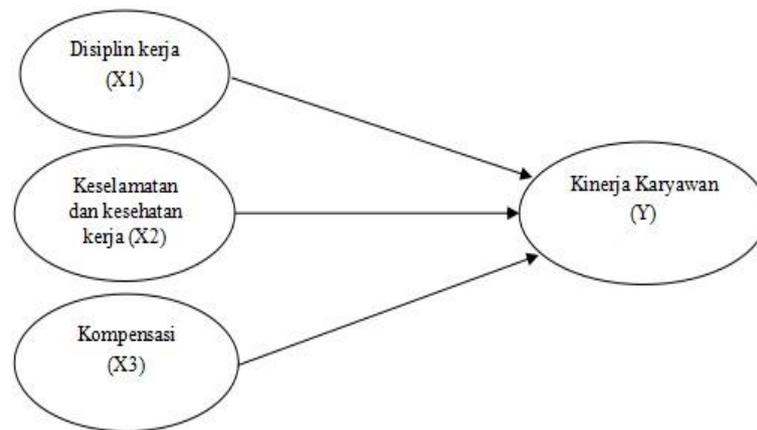
Definisi Operasional

1. Definisi operasional disiplin Kerja (X_1) merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh (Widyawati, 2021)

Sikap ketaatan karyawan terhadap peraturan yang ada di perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut pendapat dari (Sinambela et al., n.d.-b) indikator disiplin mencakup :

- a. Karyawan harus datang tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan.
- b. Ketaatan karyawan pada peraturan kerja yang ada.

- c. Karyawan harus memenuhi tanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan sesuai dengan standar kerja perusahaan
 - d. Karyawan harus memiliki etika yang sopan dan baik dalam bekerja di perusahaan.
2. Definisi operasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh (MAULIDYA, 2021b)
- Segala kegiatan yang menjamin karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dari resiko kecelakaan kerja dan kesehatan. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja mencakup :
- a. Ruang kerja yang aman dapat mengurangi resiko kecelakaan dalam bekerja..
 - b. Karyawan harus memahami penggunaan peralatan kerja agar dapat memudahkan pekerjaannya.
 - c. Karyawan yang sedang bekerja wajib menggunakan SOP APD yang telah di tetapkan perusahaan.
 - d. Perusahaan harus memperhatikan cahaya yang ada agar meminimalisir kecelakaan kerja.
- e. Definisi operasional Kompensasi (X_3) merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh (Frinanda & Husniati, 2021b)
- Pemberian dari perusahaan sebagai suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas apa yang telah di kerjakan. Indikator dari kompensasi yaitu :
- a. Upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan balas jasa atas pekerjaan yang mereka berikan.
 - b. Insentif bonus dari perusahaan atas kerja kerasnya dalam bekerja.
 - c. Fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mempermudah pekerjaan karyawan.
3. Definisi operasional kinerja karyawan (Y) merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh (Afandi & Bahri, 2020)
- Hasil kerja karyawan di PT. Triguna Wisesa yang dapat dilihat secara nyata dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut pendapat dari (Adha et al., 2019b) indikator kinerja karyawan mencakup :
1. Karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standart yang telah ditentukan oleh perusahaan.
 2. Kualitas kerja diukur dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan syarat-syarat perusahaan.
 3. Karyawan dalam perusahaan harus efektif dalam menggunakan waktu ketika bekerja.
 4. Tingkat kerapian mampu memberikaan pengaruh yang baik bagi karyawan perusahaan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis :

H1: Terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

H2: Terdapat pengaruh positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

H3: Terdapat pengaruh positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

Hasil Dan Pembahasan

Pengukuran Analisis Model PLS (*Outer Model*)

Analisis Pengukuran *Outer model* digunakan untuk mengetahui validitas dan reabilitas *model* serta untuk mengevaluasi apakah alat ukur tersebut dapat dikatakan layak atau tidak. Pengukuran *Outer Model* mempunyai beberapa tahapan yang meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan *reabilitas komposit* (Santoso, 2021).

1. *Convergen Validity*

Tabel 1 *Outer Loading*

Sumber : Output SmartPLS data diolah (2023)

	1. Disiplin Kerja	2. K3	3. Kompensasi	4. Kinerja Karyawan
X1.1	0,731			
X1.2	0,848			
X1.3	0,804			
X1.4	0,546			
X1.5	0,165			
X1.6	0,312			
X1.7	-0,370			
X1.8	0,226			
X2.1		0,874		
X2.2		0,875		
X2.3		0,822		
X2.4		0,133		
X2.5		0,122		
X2.6		0,271		
X2.7		0,297		

X2.8	0,202	
X3.1		0,838
X3.2		0,777
X3.3		0,799
X3.4		0,120
X3.5		0,261
X3.6		0,162
Y1		0,910
Y2		0,775
Y3		0,861
Y4		0,713
Y5		0,142
Y6		-0,125
Y7		0,062
Y8		0,341

Nilai dari *outer loading* yang dianggap signifikan harus $>0,7$. Apabila nilai dari *outer loading* $<0,7$ indikator harus dihilangkan dan harus dihitung ulang. Hasil dari table diatas belum memenuhi *convergen validity* karena masih ada beberapa indikator yang dibawah $0,7$.

Tabel 2. *Outer Loading Model Akhir*
Sumber : Output SmartPLS data diolah (2023)

	1. DISIPLIN KERJA	2. K3	3. KOMPENSASI	4. KINERJA KARYAWAN
X1.1	0,791			
X1.2	0,875			
X1.3	0,848			
X2.1		0,878		
X2.2		0,891		
X2.3		0,823		
X3.1			0,841	
X3.2			0,775	
X3.3			0,808	
Y1				0,898
Y2				0,775
Y3				0,880
Y4				0,747

Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah lebih dari $0,70$ sehingga memenuhi nilai *convergen validity*.

2. Average Variance Extracted

Tabel 3. Nilai AVE

Sumber : Output SmartPLS data diolah (2023)

Rata rata varian diestrak (AVE)	
Disiplin Kerja	0,704
K3	0,748
Kompensasi	0,654
Kinerja Karyawan	0,685

Varian rata rata diekstrak (AVE) juga merupakan salah satu metode untuk mengukur *convergen validity*. Kriteria model yang dapat dikatakan baik jika setiap konstruk memiliki nilai AVE >0,5 (Duryadi, 2021). Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai AVE masing masing variabel berada diatas >0,5 sehingga konstruk dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki variabel deskriminan yang baik.

3. Discriminant Validity

Tabel 4. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	1.Disiplin Kerja	2.K3	3.Kompensasi	4.Kinerja Karyawan
X1.1	0,791	0,428	0,424	0,444
X1.2	0,875	0,604	0,542	0,512
X1.3	0,848	0,578	0,599	0,622
X2.1	0,474	0,878	0,724	0,582
X2.2	0,629	0,891	0,708	0,666
X2.3	0,564	0,823	0,722	0,632
X3.1	0,455	0,685	0,841	0,544
X3.2	0,506	0,774	0,775	0,549
X3.3	0,568	0,603	0,808	0,567
Y1	0,547	0,627	0,561	0,898
Y2	0,428	0,584	0,590	0,775
Y3	0,541	0,700	0,629	0,880
Y4	0,601	0,477	0,479	0,747

Sumber : Output SmartPLS data diolah (2023)

Nilai *discriminant validity* merupakan kolerasi antar indikator masing masing variabel dengan variabel lainnya. Pengujian ini dapat dilihat dari hasil *cross loading*. Nilai *cross loading* dari masing masing kelompok harus lebih besar dari variabel laten yang terukur agar bisa dinyatakan memenuhi uji (Duryadi, 2021). Tabel diatas nilai *cross loading* pada semua indikator sudah memenuhi ketentuan nilai dari *Discriminant Validity*.

4. *Composit Reability*

Tabel 5. Nilai *Composit Reability*
Sumber : Output *SmartPLS* data diolah (2023)

	<i>Composite Reability</i>
Disiplin Kerja	0,877
K3	0,899
Kompensasi	0,850
Kinerja Karyawan	0,896

Composit Reability adalah pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan akurasi dan konsisten instrumen saat mengukur konstruk. Jika nilai *composite reability* $>0,7$ maka konstruk tersebut bisa dikatakan riabel (Duryadi, 2021). Pada tabel diatas dapat dilihat nilai *composite reability* $>0,7$ maka dapat dikatakan bahwa semua variabel laten reliable.

5. *Cronbach's Alpa*

Tabel 6. Nilai *Cronbach's Alpa*
Sumber : Output *SmartPLS* data diolah (2023)

	<i>Cronbach's Alpa</i>
Disiplin Kerja	0,792
K3	0,831
Kompensasi	0,734
Kinerja Karyawan	0,844

Cronbach's alpa adalah pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan akurasi dan konsisten instrumen saat mengukur konstruk. Jika nilai *Cronbch's Alpa* $>0,7$ maka konstruk tersebut bisa dikatakan riabel (Duryadi, 2021). Pada tabel diatas dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpa* $>0,7$ maka dapat dikatakan bahwa semua variabel laten reliable.

Pengukuran Model Analisis (*Inner Model*)

Analisis pengukuran *inner model* merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan kausal atau sebab akibat antar variable laten berdasarkan teori subtansi. Model pengukuran *inner model* dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *R-Square*, *F-Square* dan Uji Koefisien jalur untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variable laten eksogen terhadap variable laten endogen.

1. Uji *R-Square*

Tabel 7. Hasil Uji *R-Square*
Sumber : Output *SmartPLS* data diolah (2023)

	<i>R-Square</i>
--	-----------------

Kinerja Karyawan	0,584
------------------	-------

Nilai *R-Square* digunakan untuk menilai seberapa besar variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. *R-Square* dapat dikatakan kuat apabila melebihi $>0,67$, dikatakan moderat apabila $>0,33$ dan dikatakan lemah apabila $<0,33$ (Suhardi, 2019). Tabel diatas menunjukkan hasil *R-Square* dalam penelitian ini.

2. Uji F-Square

Tabel 8. Hasil Uji F-Square

Sumber : Output SmartPLS data diolah (2023)

	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	0,094
K3	0,109
Kompensasi	0,017

Uji *F-Square* digunakan untuk menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan effect size. Nilai *f-square* dikatakan kecil apabila $= 0,02$, dikatakan moderat apabila *f-square* $=0,15$ dan dikatakan besar apabila *f-square* $= 0,35$. Jika nilai *f-square* $0,02$ maka di anggap tidak memiliki efek (Suhardi, 2019). Variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *f-square* $0,094$ maka memiliki effect moderat, variable k3 terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *f-square* $0,109$ maka memiliki effect moderat dan nilai *f-square* dari kompensasi $0,017$ maka bisa dinyatakan tidak memiliki efek.

3. Patch coeficient (Uji Koefisien jalur)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Jalur

Sumber : Output SmartPLS data diolah (2023)

	Original Sampel (O)	Sampel Man (M)	Standart Deviations (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
Disiplin Kerja	0,265	0,257	0,121	2,194	0,029
K3	0,419	0,397	0,159	2,631	0,009
Kompensasi	0,161	0,197	0,182	0,884	0,377

Nilai Patch Koefisien digunakan untuk menjelaskan taraf nyata pada saat pengujian hipotesis. Uji koefisien jalur dapat dilihat dari nilai original sampel, nilai *t-statistik* dan nilai *p-value*. Nilai original sampel dapat dikatakan sesuai dengan arah hipotesis dan memiliki pengaruh positif apabila nilai tersebut berada di angka positif (Suhardi, 2019).

Nilai *t-statistic* akan menunjukkan signifikan suatu model dapat digunakan untuk melihat pengaruh hipotesis hubungan antara variable laten endogen jika nilai *t-statistic* > t-tabel. Berdasarkan $\alpha = 5\%$ dengan arah pengujian (*two tailed*) maka t-tabel nya membuktikan yaitu 1,96 yang artinya hipotesis diterima apabila *t-statistic* > 1,96 sedangkan untuk nilai *p value* hipotesis dapat dikatakan diterima apabila *p value* < 0,05 (Suhardi, 2019).

Pada table diatas diperoleh hasil original sampel, *T-Statistic* dan *P Value* dari *bootstrapping* dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja (X1), K3 (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variable kompensasi (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan hal ini dilihat dengan adanya nilai *t-statistik* kurang dari 1,96 yaitu sebesar 0,884 dan nilai dari *p value* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,377.

Pembahasan

Hipotesis Pertama : Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dibuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika tingkat dari disiplin kerja tinggi maka diharapkan karyawan dapat bekerja secara maksimal dan dapat mematuhi norma-norma yang ada di dalam perusahaan dengan adanya disiplin kerja yang berjalan dengan baik maka produktifitas dari perusahaan dapat meningkat.

Disiplin kerja pada penelitian ini dibangun oleh empat indikator diantaranya yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standart kerja, bekerja etis. Kontribusi yang paling tinggi ada pada di bekerja secara etis dapat dilihat dari banyaknya responden yang sangat setuju dengan pernyataan: saya selalu menjaga tingkah laku dan norma yang ada di perusahaan. hal ini membuktikan bahwa karyawan mempunyai rasa sopan santun dan selalu menaati peraturan yang ada dalam perusahaan, sikap ini dapat membentuk seseorang untuk melakukan tugas pekerjaannya dengan moral yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sinambela et al., n.d.-a) (Rahayu & Liana, 2020).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan jika disiplin kerja dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi kinerja yang dicapai. Sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan juga rendah karena karyawan kurang memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya (Yusnandar et al., 2020). Untuk itu pemimpin perusahaan harus memperhatikan setiap tindakan maupun perilaku karyawan dalam menjalankan kedisiplinan dalam bekerja.

Hipotesis kedua : Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa setiap perusahaan seharusnya wajib memberikan pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja secara

optimal dari segi penggunaan alat pelindung diri yang lengkap jika hal ini lalai maka akan menimbulkan kecelakaan ringan maupun berat dan dapat merugikan kedua belah pihak.

Keselamatan dan kesehatan kerja dibangun oleh empat indikator diantaranya yaitu ruang kerja yang aman, penggunaan peralatan kerja, alat pelindung kerja, penerangan ruang kerja. Kontribusi paling tinggi ada pada penggunaan peralatan kerja dapat dilihat dari banyaknya responden yang sangat setuju dengan pernyataan: saya merasa selalu waspada ketika menggunakan alat dalam bekerja, hal ini membuktikan bahwa dalam penggunaan peralatan kerja jika digunakan dengan baik maka resiko dari kecelakaan kerja berkurang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Parashakti & Putriawati, 2020) (Sugiyanto & Sulfiani, 2020).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan jika karyawan memiliki jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi maka hasil dari kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan akan semakin baik, karena karyawan akan bekerja tanpa beban atau takut akan kecelakaan pada saat bekerja (Sasanti & Irbayuni, 2022). Dengan demikian keselamatan dan kesehatan kerja merupakan program penting yang harus berjalan dengan baik guna melindungi karyawan yang sedang bekerja.

Hipotesis ketiga : Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat di lihat dari nilai original sampel menunjukkan nilai positif terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi semakin baik maka kinerja dari karyawan juga semakin meningkat.

Kompensasi di pengaruhi oleh tiga indikator diantaranya adalah upah, insentif, fasilitas. Kontribusi yang memiliki hasil responden terbaik ada di fasilitas, dapat dilihat dari banyaknya responden yang sangat setuju dengan pernyataan: perusahaan memenuhi kebutuhan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan. hal ini membuktikan bahwa perusahaan sudah sangat memperhatikan fasilitas yang ada untuk para karyawan yang sedang bekerja misalnya fasilitas kesehatan, fasilitas transportasi dan fasilitas internet. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Heliyani et al., 2023).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan jika kompensasi diberikan secara baik maka akan membuat karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga perusahaan dengan mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (D. L. Saputri, 2006). Kompensasi memiliki pengaruh yang sangat penting karena kompensasi merupakan dorongan utama bagi seseorang untuk menjadi karyawan.

Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dapat diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel (Disiplin Kerja) X1 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Triguna Wisesa. Sehingga mampu membuktikan bahwa disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.
2. Variabel (K3) X2 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Triguna Wisesa. Sehingga mampu membuktikan bahwa K3 yang baik yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.
3. Variabel (Kompensasi) X3 menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Triguna Wisesa. Sehingga mampu membuktikan bahwa kompensasi yang masih kurang baik yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019a). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Bisnis, J. A., Wulan, A., Pio, T. R. J., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kn*. 7(1).
- BPJS. (2016). *Badssn Penyelenggara Jaminan Kesehatan Ketenagakerjaan* (pp. 1–38).
- Damayanti, R., Nurlaela, & Usman, S. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Papua*, 351–365.
- Ditamei, S. (2022). *Research Gap Adalah: Jenis dan Cara Menemukannya*. DetikFinance. <https://finance.detik.com/solusiukm/d-6347153/research-gap-adalah-jenis-dan-cara-menemukannya#:~:text=Evidence gap adalah kesenjangan yang,dengan bukti lapangan yang ditemukan>.

- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS* (p. 150).
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Frinanda, M. K., & Husniati, R. (2021a). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koni Kota Depok. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2, 1033–1041.
- Frinanda, M. K., & Husniati, R. (2021b). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koni Kota Depok. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2, 1033–1041.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Heliyani, H., Sylvatra, R., & Huseno, T. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Payakumbuh Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal BONANZA: Manajemen ...*, 1(November), 151–163.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Kerja, P. K., Kerja, M., Dukungan, D. A. N., Adilah, R., & Firdaus, V. (2023). *SOSIAL TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA RS DKT SIDOARJO SELAMA PANDEMI COVID-19*. 2(1).
- MAULIDYA, R. (2021a). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Peruri Wira Timur*
- MAULIDYA, R. (2021b). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Peruri Wira Timur*
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Pada, A., Tunas, P. T., & Utama, J. (2019). *Rini Astuti 1) , Suhendri 2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. 5(September), 1–10.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Purwanti, L. D., & Musadieq, M. Al. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dan Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Divisi Operasi dan Pemeliharaan PT Pembangunan Jawa Bali (PJB) Unit Pembangunan Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol*, 44(1), 118–126.
- Rahayu, T. P., & Liana, L. (2020). *Pengaruh disiplin kerja , stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros , Tbk Kota Lama Semarang)*. 6(3), 1–9.

- Rialmi, Z. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri*. 4(2), 162–175.
- Rivai, A. (2021). *Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru*. *Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 11–22.
- Santoso, A. dDoko dan D. S. R. (2021). *PLS dan GeSCA dalam Analisis Kuantitatif*. PT Kepel Press.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & Dp, M. K. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang*. 2(1), 25–42.
- Saputri, D. L. (2006). *HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN FOOD AND BEVERAGE DEPARTMENT DI HOTEL GRAND CENTRAL PEKANBARU*. 1–11.
- Sasanti, M. A., & Irbayuni, C. A. S. (2022). *Volume . 24 Issue 3 (2022) Pages 556-561 FORUM EKONOMI : Jurnal Ekonomi , Manajemen dan Akuntansi ISSN : 1411-1713 (Print) 2528-150X (Online) Pengaruh beban kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi E ffect of workload and K3 on em*. 3(3), 556–561. <https://doi.org/10.29264/jfor.v24i3.11307>
- Sinambela, S., Naibaho, P., & Simanjuntak, E. (n.d.-a). *Pengaruh Disiplin Kerja , Pelatihan Kerja Dan Corresponding Author : 4(1)*.
- Sinambela, S., Naibaho, P., & Simanjuntak, E. (n.d.-b). *Pengaruh Disiplin Kerja , Pelatihan Kerja Dan Corresponding Author : 4(1)*.
- Sugiyanto, & Sulfiani. (2020). *Pengaruh kebijakan k3 terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Teknik Waktu*, 18(02), 38–50.
- Suhardi, hamid R. S. dan A. (2019). *Structural Equation Modeling* (p. 187). PT Inkubator Penulis Indonesia.
- SUKRISPIYANTO. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Amirullah, Ed.; 1st ed., p. 222). Indo Media Pustaka.
- Sumaki, W. J., Disiplin Kerja, P., Organisasi, B., Taroreh, R. N., Soepeno, D., Kunci, K., & Kerja, D. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado the Effect of Work Discipline, Organizational Culture, and Communication on the Employee Performance Pt. Pln (Persero) S*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 538–549.
- Widyawati, E. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur*. *Soetomo Business Review*, 2, 1–7.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia)*. *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan*. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1)(1), 61–72.