



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAPT. KUTALAGA JAYA ABADI KOTA SAWAHLUNTO

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH :

AREAN HUSNAIDI

12070115901

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
PEKANBARU
2024**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ARFAN HUSNAIDI
NIM : 12070115901
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUTALAGA JAYA ABADI KOTA SAWAHLUNTO

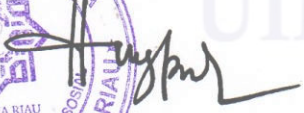
DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING


Dr. MUHAMMAD APRIL SH., MH
 NIP. 198604052023211018

MENGETAHUI

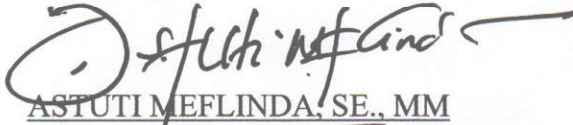
DEKAN




Dr. H. MAHYARNI, SE., MM
 NIP. 1970008261999032001

KETUA PROGRAM STUDI

S1 MANAJEMEN


ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
 NIP. 197205132007012018

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Arfan Husnaidi

NIM : 12070115902

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kutalaga Jaya
Abadi Kota Sawahlunto

Tanggal Ujian : 12 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si

NIP/NIK. 19790101 200710 1 003

Sekretaris

Hjratul Aswad, SE., M.Ak

NIP/NIK. 19860912 202012 1 006

Penguji 1

Ade Ria Nirmala, SE., MM

NIP/NIK. 19730411 202321 2 007

Penguji 2

Meri Sandora, SE., MM

NIP/NIK. 19790505 200710 2 001

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Arfan Husnaidi

NIM : 12070115901

Tempat/Tgl. Lahir : Duri, 30 September 2002

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 19 Juni 2024

embuat pernyataan



Arfan Husnaidi
NIM : 12070115901

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Arfan Husnaidi, (2024): Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto

Studi ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana dampak dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kutalaga Jaya Abadi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Sampel dipilih menggunakan metode Purposive Sampling dengan melibatkan 47 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis, menggunakan program SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan Kompensasi, yang juga secara parsial berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut, yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi, memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas K3 dan Kompensasi mempengaruhi variabel independent Kinerja Karyawan dengan jumlah 34.5% sedangkan 65.5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada studi ini.

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Arfan Husnaidi, (2024): The Influence of Occupational Health and Safety (K3) and Compensation on Employee Performance at PT. Kotalaga Jaya Abadi, Sawahlunto City

The purpose of this study is to look at how occupational health and safety (OHS) and remuneration affect employee performance at PT Kotalaga Jaya Abadi. The methodology employed is quantitative, with data collected via interviews, questionnaires, and documentation. The sample was drawn using a purposive sampling method with 47 respondents. The SPSS 26 program was used for data analysis, which included multiple linear regression with classical assumption tests and hypothesis testing. The findings revealed that Occupational Health and Safety (OHS) has a favorable and significant effect on employee performance. Likewise, compensation has a favorable impact on employee performance. The study's findings revealed that the two independent variables, Occupational Health and Safety (OHS) and Compensation, have a simultaneous influence on employee performance. The independent variables K3 and Compensation influence the independent variable Employee Performance by 34.5%, while the remaining 65.5% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Occupational Health and Safety (K3), Employee Compensation and Performance.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum wa rohmatullahi wa barokatuh.

Bismillahirrahmanirrahim, Alhamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan hidayah-Nya, serta sholawat dan salam tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW. Berkat rahmat dan bimbingan-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto”** ebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Sholawat serta salam senantiasa penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarganya, serta para sahabat yang telah membuka tabir peradaban, membawa umat dari zaman jahiliyah dan kebodohan menuju peradaban maju dan berilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Melalui proses bimbingan dan pengarahan dari orang-orang berpengalaman, serta doa dan motivasi yang terus mengalir, penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan penuh kesadaran.

Skripsi ini saya persembahkan secara khusus kepada orang tua tercinta dan tersayang, Papa Dedi Eriyanto dan Mama Husnul Hayati, serta seluruh keluarga tercinta. Terima kasih atas segala doa, dukungan, kasih sayang, dan motivasi yang telah diberikan, serta usaha untuk selalu memberikan yang terbaik kepada penulis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih setulusnya kepada:

1. Terima kasih kepada Orang Tua tercinta Papa Dedi Eriyanto dan Mama Husnul Hayati atas semua usaha dan doanya, yang telah bersusah payah berjuang banting tulang, memeras keringat, air mata dan darah, pergi pagi pulang pagi untuk membesarkan dan membiayai pendidikan penulis dengan penuh pengorbanan yang dilakukan selama saya duduk dibangku perkuliahan. Semoga Papa dan Mama tetap sehat dan selalu dalam naungan Allah SWT. Dan juga kepada adik tercinta Jaksana Arifin, Khaliquz Zaman dan Daffa Muzaki yang telah memberikan doa dan dukungan selama saya duduk dibangku kuliah.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi, S.E., M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Dr. Muhammad April, S.H., M.H., selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran, yang sabar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam memberikan pengarahan dan saran serta memotivasi penulis dalam penyempurnaan skripsi dari awal hingga akhir.

7. Ibu Sehani S.E., M.M., selaku dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis dalam perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis
9. Teman-teman kontrakan: Surya Herman Rizki, dan Tim KKN Desa Seberang Taluk Hilir 2023 tercinta yang telah memberikan bantuan, semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Pihak PT. Kutalaga Jaya Abadi kota Sawahlunto yang telah memberikan kemudahan dan arahan dalam setiap urusan menyangkut penelitian.
11. Terimakasih kepada Bapak Anies Rasyid Baswedan yang telah memberikan semangat perubahan kepada penulis, dengan kata-katanya yang sangat bagus dan memotivasi yaitu “Skripsi yang baik adalah skripsi yang selesai”. Dengan berpedoman dengan kalimat itu penulis mempunyai semangat api.
12. Terakhir, terimakasih kepada diri sendiri yang telah berjuang sampai akhir, tetap luruskan niat, ikhlas dalam berbuat, syukuri apa yang ada dan jangan capek untuk berbuat baik.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Semoga bantuan yang telah diberikan, baik secara moral maupun material, mendapat balasan pahala dari Allah SWT. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. Apabila terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, penulis memohon ampun kepada Allah SWT dan meminta maaf kepada pembaca. Semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat. *Jazakumullah Khairun Katsiran. Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh.*

Penulis

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.4 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Kinerja	15



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.1	Pengertian Kinerja	15
2.2.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.2.3	Indikator Kinerja.....	16
2.3	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	17
2.3.1	Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	17
2.3.2	Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	18
2.3.3	Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	19
2.3.4	Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	21
2.4	Kompensasi.....	21
2.4.1	Pengertian Kompensasi	21
2.4.2	Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	21
2.4.3	Jenis Kompensasi.....	24
2.4.4	Indikator Kompensasi.....	26
2.5	Pengaruh Antar Variabel	27
2.5.1	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja	27
2.5.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.5.3	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	28



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6	Pandangan Islam	29
2.6.1	Perspektif Islam Terhadap Kinerja.....	29
2.6.2	Perspektif Islam Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	30
2.6.3	Perspektif Islam Terhadap Kompensasi.....	31
2.7	Penelitian Terdahulu	32
2.8	Kerangka Pemikiran.....	37
2.9	Konsep Operasional.....	38
2.10	Hipotesis	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		42
3.1	Lokasi Penelitian.....	42
3.2	Waktu Penelitian	42
3.3	Jenis dan Sumber Data	42
3.3.1	Jenis Data	42
3.3.2	Sumber Data	42
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.4.1	Kuisisioner (Angket)	43
3.4.2	Wawancara.....	44
3.4.3	Dokumentasi	44
3.5	Populasi dan Sampel.....	45



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5.1	Populasi.....	45
3.5.2	Sampel	45
3.6	Analisis Data.....	46
3.6.1	Analisis kuantitatif.....	46
3.7	Uji Kualitas Data.....	46
3.7.1	Uji Validitas	46
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	48
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	49
3.8.1	Uji Normalitas	49
3.8.2	Uji Multikolinearitas.....	49
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	50
3.9	Analisis Linier Berganda	50
3.10	Uji Hipotesis	51
3.10.1	Uji Parsial (Uji T)	51
3.10.2	Uji Simultan (Uji F).....	51
3.10.3	Uji Koefisiendeterminasi (R^2)	52
3.11	Uji Koefisien Korelasi	52
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN		53
4.1	Sejarah Berdirinya Perusahaan	53
4.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	54

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3	Struktur Perusahaan	55
4.4	Tugas dan Fungsi Struktur Organisasi PT Kutalaga Jaya Abadi	55
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		59
5.1	Karakteristik Responden.....	59
5.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	61
5.3	Uji Kualitas Data.....	61
5.3.1	Uji Validitas	61
5.3.2	Uji Reliabilitas	63
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	65
5.4.1	Uji Normalitas	65
5.4.2	Uji Multikolinearitas.....	66
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas	67
5.5	Analisis Linear Berganda.....	68
5.6	Pengujian Hipotesis	70
5.6.1	Uji t (Uji Parsial)	70
5.6.2	Uji f (Uji Simultan).....	71
5.6.3	Uji koefisien Determinasi	73
5.7	Uji Koefisien Korelasi	73
5.8	Pembahasan.....	74



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.8.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)(X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	74
5.8.2 Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) ..	76
5.8.3 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)(X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	77
BAB VI PENUTUP	79
6.1 Kesimpulan	79
6.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tenaga Kerja PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto Berdasarkan Bagian Tahun 2022.....	2
Tabel 1. 2 Jumlah Absensi karyawan PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto 2018–2022.....	3
Tabel 1. 3 Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto 2018-2022.....	4
Tabel 1. 4 Data Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto 2018-2022	5
Tabel 1. 5 Data Kompensasi PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto, 2018-2022	7
Tabel 1. 6 Laporan Penghitungan Gaji Karyawan PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto, 2022	8
Tabel 2. 1 : Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 2. 2 : Pengertian Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 3. 1 : Kriteria Skor Penelitian.....	44
Tabel 3. 2 : Pedoman Pemberian Interpretasi Koefisien Korelasi	52
Tabel 5. 1 Jenis Kelamin	59
Tabel 5. 2 Usia.....	60
Tabel 5. 3 Pendidikan Terakhir	60
Tabel 5. 4 Lama Bekerja	60
Tabel 5. 5 Analisis Deskriptif.....	61
Tabel 5. 6 Hasil Uji Validitas	63
Tabel 5. 7 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 5. 8 Uji Normalitas	65



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5. 9 Uji Multikolinearitas	67
Tabel 5. 10 Uji Analisis Linear Berganda	69
Tabel 5. 11 Uji t.....	70
Tabel 5. 12 Uji f	72
Tabel 5. 13 Uji Koefisien Determinasi.....	73
Tabel 5. 14 Uji Koefisien Korelasi Berganda	74
Tabel 5. 15 Uji t.....	75
Tabel 5. 16 Uji t.....	76
Tabel 5. 17 Uji f	78



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 : Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Kutalaga Jaya Abadi	55
Gambar 5. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Agar mampu bersaing dengan bisnis lain dan menjamin kelangsungan operasionalnya saat ini, perusahaan dan organisasi kini harus memaksimalkan seluruh sumber dayanya karena ketatnya persaingan di dunia bisnis. Tujuan ini dapat dicapai melalui penggunaan sumber daya organisasi secara efisien serta efektif, seperti keuangan, mesin, peralatan, serta sumber daya manusia. Dari semua aspek ini, SDM sangat dibutuhkan untuk meraih tujuan karena kontribusinya yang tak tergantikan bagi keberhasilan dan kelangsungan operasional organisasi (Taufik, 2023).

Demi mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*, proses manajemen manusia mencakup perencanaan, perekrutan, seleksi, kompensasi, pelatihan, pengelolaan karir, kesehatan, pengembangan dan keselamatan, serta penegakan hubungan industrial hingga penanganan pemutusan hubungan kerja (Kasmir, 2016:6).

Kemampuan pegawai dipengaruhi oleh kemampuannya dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik pekerjaan kualitatif maupun kuantitatif (Aminudin, 2015). Kinerja dapat dinilai berdasarkan kemampuan individu dalam bertanggung jawab serta menyiapkan tugas yang diamanahkan. Ini menyiratkan bahwa kinerja mencakup pencapaian standar yang telah ditetapkan, sehingga individu yang berhasil mencapai standar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut dianggap memiliki kinerja yang baik, sebaliknya bagi yang tidak mencapai standar tersebut dapat diklasifikasikan sebagai memiliki kinerja yang kurang atau tidak memadai (Kasmir, 2016:182).

PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam layanan jasa angkutan umum (*dump truck*) yang merupakan bisnis transportasi mengangkut batu bara dari satu perusahaan ke perusahaan lain, PT. Kutalaga Jaya Abadi merupakan perusahaan yang menjalin kontrak kerja sama dengan CV Miyor, PT Allied Indo Coal Jaya, PT KIM yang merupakan perusahaan tempat 5 bahan tambang seperti batu bara. PT. Kutalaga Jaya Abadi telah berpengalaman dalam bidang transportasi darat, pelaksanaan proyek pengangkutan batubara, penyewaan *dump truck* dan alat berat, serta mempunyai kontrak kerja dengan perusahaan industri, perusahaan pertambangan, kontraktor dan perusahaan besar lainnya di Sumatera dan Jawa.

Adapun jumlah Tenaga Kerja pada PT. Kutalaga Jaya Abadi sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Tenaga Kerja PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto Berdasarkan Bagian Tahun 2022

No	Bagian	Jumlah	Status	
			Tetap	Kontrak
1	Operasi Produksi	33	28	5
2	K3 dan Lingkungan	2	2	
3	Perawatan dan Pemeliharaan	14	13	1
Jumlah		49	43	6

Sumber: PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto, November 2023.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Terlihat dari Tabel 1.1 bahwa PT. Kutalaga Jaya Abadi mempekerjakan total 49 orang, dengan status karyawan tetap 43 orang dan karyawan kontrak 6 orang.

Tugas divisi Operasi Produksi adalah mempersiapkan alat yang berkaitan dengan proses produksi, mulai dari menyalakan *truck*, menjalankan, memantau hingga mematikan *truck*. Sementara divisi K3 dan Lingkungan bertugas membuat petunjuk keselamatan kerja pada setiap divisi perusahaan dan merancang sistem keselamatan serta keamanan kerja guna memberikan bantuan dalam kecelakaan kerja. Divisi perawatan dan pemeliharaan biasa disebut sebagai *maintenance* tugasnya yaitu merawat dan memperbaiki mesin atau alat sehingga waktu pakainya lebih lama dan tidak rusak tujuannya memudahkan pekerjaan agar tidak terhambat.

Tabel 1. 2 Jumlah Absensi karyawan PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto 2018–2022.

Tahun	Total Karyawan	Total Absensi Karyawan (Orang)	Total Absen (Hari)
2018	40	10	16 hari
2019	43	18	22 hari
2020	46	14	15 hari
2021	49	17	18 hari
2022	49	20	21 hari

Sumber: PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto, November 2023.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari jumlah karyawan yang tidak masuk kerja terjadi kenaikan setiap tahun kecuali di tahun 2020 yaitu mencapai 14 orang dibandingkan dengan 18 orang pada tahun 2019 serta lamanya karyawan absen mengalami kenaikan kecuali pada tahun 2020 sebanyak 15 hari dibandingkan dengan tahun 2019 yaitu sebanyak 22 hari kerja. Meningkatnya jumlah absensi mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto 2018-2022

No	Kriteria	Uraian	Jumlah Karyawan				
			2018	2019	2020	2021	2022
1	Sempurna	90-100	6	3	1	2	1
2	Baik	80-89	42	45	34	38	39
3	Cukup	70-79	5	7	9	8	10
4	Kurang	60-69	1	1	5	4	4
5	Buruk	<59	1	2	3	2	2
Jumlah			40	43	46	49	49

Sumber: PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto, November 2023.

Penilaian kinerja karyawan pada PT. Kutalaga Jaya Abadi diukur dengan kualitas pekerjaan yang dibuat, banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas, efektivitas dan kemandirian karyawan.

Berdasarkan tabel 1.3 terjadi penurunan kerja karyawan PT Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto. Dimana hasil penilaian karyawan pertahun turun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seperti kriteria sempurna dan buruk tinggi sehingga membuat ketidakpuasan baik dari perusahaan dan juga karyawan. Hal ini akan berdampak negatif bagi perusahaan kedepannya.

Kesehatan dan keselamatan di tempat kerja adalah dua aspek yang memengaruhi kinerja. (Merysa *et al.*, 2014) menyatakan bahwa kesehatan kerja merujuk pada kondisi di mana individu tidak mengalami gangguan fisik, mental, emosional, serta tidak mengalami rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Apabila pekerja merasa tenteram, terlindungi dari bahaya, dan merasa nyaman dalam bekerja, maka hal tersebut dianggap aman (Mangkunegara, 2017:162). Menerapkan dan mematuhi K3 supaya meningkatkan produktivitas para pekerja.

Tabel 1. 4 Data Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Klasifikasi Kecelakaan			Jumlah (orang)
		Ringan (luka-luka)	Sedang	Berat	
2018	40	10	4	5	19
2019	43	10	6	6	22
2020	46	8	5	4	17
2021	49	6	3	4	13
2022	49	10	2	3	15

Sumber: PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto, November 2023.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel 1.4 Tahun 2019 tercatat menjadi tahun dengan jumlah kecelakaan tertinggi dalam lima tahun terakhir, yakni sebanyak 22 orang. Berdasarkan hasil wawancara peneliti, ditetapkan bahwa kecerobohan dan kelalaian karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka adalah penyebab kecelakaan itu. Terhadap kecelakaan ringan yang terjadi di lingkungan perusahaan, bagian K3 segera tanggap dan memberikan pertolongan pertama. Kecelakaan ringan antara lain terpeleset, jatuh, tergores, Selain itu untuk kasus kecelakaan sedang seperti luka robek akan langsung dibawa kerumah sakit untuk dapat ditangani lebih lanjut oleh dokter ahli. Contoh kasus kecelakaan tingkat berat adalah patah tulang, dan kematian, dan berdasarkan keterangan yang disampaikan oleh pihak Direktur PT. Kutalaga Jaya Abadi tidak pernah terjadi kecelakaan yang menyebabkan kematian.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu strategi, bersama dengan memperhatikan aspek K3, untuk mendukung kinerja karyawan dan membantu pencapaian tujuan organisasi. Definisi kompensasi lebih dari sekadar gaji atau upah. Istilah ini lebih menekankan pada manfaat ekonomi, sementara kompensasi mencakup layanan keuangan dan non-keuangan. Kompensasi adalah imbalan atas kinerja, baik berbentuk uang atau berbentuk bonus (Hernilawati *et al.*, 2021).

Oleh karena itu, semua pendapatan yang didapatkan oleh seorang karyawan dengan imbalan atas layanan yang diberikan kepada sebuah organisasi atau bisnis tertentu, baik berbentuk uang tunai, barang atau manfaat langsung maupun tidak langsung disebut sebagai kompensasi. Seperti penelitian yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan oleh Rizkiyani (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hernilawati et al., (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Masalah kompensasi adalah masalah yang sangat kompleks, tetapi menjadi aspek yang berguna untuk pegawai serta perusahaan itu sendiri. Harus ada dasar logis dan rasional untuk memberi penghargaan kepada karyawan (Hernilawati *et al.*, 2021).

Tabel 1. 5 Data Kompensasi PT. Kotalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto, 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	UMR Sawahlunto	Gaji
2018	40	Rp. 2.308.020	Rp. 2.430.000
2019	43	Rp. 2.340.970	Rp. 2.553.000
2020	46	Rp. 2.376.340	Rp. 2.580.000
2021	49	Rp. 2.486.186	Rp. 2.620.000
2022	49	Rp. 2.541.476	Rp. 2.655.000

Sumber: PT. Kotalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto, Desember 2023.

Dapat dilihat dari tabel 1.5 bahwa gaji karyawan pada PT. Kotalaga Jaya Abadi berada diatas UMR Sawahlunto.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1. 6 Laporan Penghitungan Gaji Karyawan PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto, 2022

No	Divisi	Gaji Bersih
1.	Operasi Produksi	Rp. 2.655.000
2.	K3 dan Lingkungan	Rp. 2.500.000
3.	Perawatan dan Pemeliharaan	Rp. 2.600.000

Sumber: PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto, Maret 2024.

Dari wawancara yang peneliti lakukan kepada pihak Direktur PT. Kutalaga Jaya Abadi, Bapak Ramon Liadi ST.MM diketahui bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan memakai sistem *basic salary* (gaji pokok).

Sistem gaji pokok atau *basic salary* merupakan imbalan pokok yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja atau buruh menurut tingkat pekerjaan dan dibayarkan secara rutin dalam jumlah yang tetap.

Berdasarkan data latar belakang yang dipaparkan, peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang dipaparkan, rumusan masalah utama dalam studi meliputi:

1. Apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto?
3. Apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada permasalahan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis mengingat rumusan masalah di atas yaitu :

1. Teoritis
 - Studi diharapkan akan memberikan kontribusi berharga pada literatur serta pemaparan khususnya akademisi mengenai kompensasi kinerja pegawai serta kesehatan dan keselamatan kerja (K3).
2. Praktisi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Peneliti mengharapkan karya ini bisa menjadi pedoman untuk peneliti selanjutnya dan memajukan ilmu pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan

- Perusahaan dapat menggunakan informasi dalam laporan penelitian ini untuk meningkatkan kinerja pekerja di PT. Kutalaga Jaya Abadi.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai laporan penelitian ini, analisis yang dilakukan secara terstruktur meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, akan dijelaskan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta struktur penulisan yang akan diikuti.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini, akan dijelaskan teori-teori yang relevan dengan penelitian ini, serta disampaikan hipotesis dan variabel yang terkait.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini, akan dibahas mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel yang diambil, serta analisis data yang dilakukan.

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini, akan dibahas secara menyeluruh mengenai profil Perusahaan, sejarahnya, struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB

V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, akan dipaparkan hasil penelitian beserta analisisnya, serta pembahasan mengenai masalah yang dihadapi dan strategi penyelesaiannya dengan efisien.

BAB

VI

PENUTUP

Bab ini bertujuan untuk menyajikan kesimpulan dan saran yang dapat menjadi panduan bagi pimpinan organisasi atau karyawan di masa mendatang



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen bisa dianggap sebagai gabungan antara keahlian praktis dan prinsip-prinsip ilmiah dalam mengelola pemanfaatan berbagai sumber daya termasuk manusia, guna meraih tujuan-tujuan yang diputuskan (Hasibuan, 2017: 9). Oleh karena itu, cara lain untuk memandang manajemen ialah sebagai seni serta ilmu yang mengontrol bagaimana suatu organisasi merencanakan, mengatur, melaksanakan, dan mengawasi aktivitasnya untuk mencapai tujuannya.

Manajemen SDA bisa dijelaskan sebagai proses pemanfaatan serta pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh pegawai. Proses ini dikelola secara optimal dalam konteks lingkungan kerja guna meraih tujuan perusahaan serta memfasilitasi perkembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2021:2). Selain itu, Kasmir (2016:6) menyatakan MSDM ialah serangkaian proses yang melibatkan penyusunan strategi, pengembangan, rekrutmen, *training*, keselamatan, pengelolaan karier, pemberian kompensasi, serta manajemen hubungan industrial hingga pengakhiran hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk menambahkan kesejahteraan para pemangku kepentingan serta meraih tujuan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tujuan utamanya adalah untuk mencapai tujuan organisasi. Tugas-tugas ini berada dalam lingkup wewenang Manajer Sumber Daya Manusia untuk mengawasi personel perusahaan dan menyediakan tenaga kerja yang efisien bagi organisasi, sehingga memungkinkan pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Komponen paling krusial dalam MSDA ialah optimalisasi serta pengelolaan sumber daya manusia yang tersedia secara berkelanjutan, sehingga mampu bekerja dengan efektif, produktif, dan optimal untuk meraih tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi MSDA menurut Kasmir (2016:14) meliputi:

1. Pemetaan pekerjaan (*Job Mapping*)
2. Rencana Tenaga Kerja (*Workforce Planning*)
3. Perekrutan Tenaga Kerja (*Employee Recruitment*)
4. Seleksi Karyawan (*Employee Selection*)
5. Program Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development Initiatives*)
6. Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)
7. Sistem Penggajian (*Compensation System*)
8. Rute Karir (*Career Pathways*)
9. Keamanan dan Kesehatan Kerja (*Workplace Safety and Health*)
10. Manajemen Hubungan Industri (*Industrial Relations Management*)
11. Pemisahan Pegawai (*Employee Separation*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Jaya *et al.*, (2020) MSDM singkatan dari Manajemen sumber daya manusia bertugas merancang serta membenahi program kepegawaian yang meliputi permasalahan-permasalahan berikut:

1. Merancang penempatan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun jumlahnya, agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang optimal berdasarkan analisis jabatan, spesifikasi jabatan, proses perekrutan tenaga kerja serta evaluasi jabatan.
2. Memastikan penempatan karyawan serta melakukan seleksi dengan prinsip "orang yang tepat di tempat yang tepat" serta "orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat".
3. Menyusun rencana peningkatan promosi, kesejahteraan, serta pengakhiran hubungan kerja.
4. Menganalisis permintaan dan penawaran SDA kedepannya.
5. Meramalkan kondisi ekonomi secara umum dan perkembangan perusahaan secara khusus.

2.1.4 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

(Ritonga *et al.*, 2022) mencantumkan indikator kinerja sebagai berikut yaitu :

1. Kualitas

Kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan dapat dihindari dengan kualitas pekerjaan yang tinggi sehingga dapat membantu kemajuan usaha.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Jumlah

Kuantitas pekerjaan adalah ukuran volume dan jenis pekerjaan yang diselesaikan secara bersamaan untuk memenuhi tujuan organisasi demi efektivitas dan efisiensi.

3. Akuntabilitas

menunjukkan sejauh mana pekerja melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, menerima tanggung jawab atas hasil kerja, infrastruktur dan fasilitas yang mereka gunakan, dan sikap kerja.

4. Kerja Sama

Kesediaan seorang karyawan guna bekerja optimal, baik di dalam ataupun di luar lingkungan kerja, baik secara vertikal maupun horizontal, guna meningkatkan hasil kerja.

5. Inisiatif karyawan

Adalah dorongan untuk menyelesaikan tugas dan menyelesaikan masalah di tempat kerja tanpa harus menunggu arahan dari manajer, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan ialah hasil dari efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan individu sesuai tanggung jawab yang telah dipercayakan kepada mereka (Ritonga *et al.*, 2022).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan kinerja ialah hasil dari upaya individu untuk menyelesaikan tugas sesuai standar yang diputuskan.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Aviana *et al.*, (2019) faktor yang memengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi meliputi:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai
2. Keselamatan kesehatan kerja
3. Motivasi
4. Lingkungan kerja
5. Kepemimpinan.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Ritonga *et al.*, (2022) mencantumkan indikator kinerja sebagai berikut yaitu :

1. Kualitas

Kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan dapat dihindari dengan kualitas pekerjaan yang tinggi sehingga dapat membantu kemajuan usaha.

2. Jumlah

Kuantitas pekerjaan adalah ukuran volume dan jenis pekerjaan yang diselesaikan secara bersamaan untuk memenuhi tujuan organisasi demi efektivitas dan efisiensi.

3. Akuntabilitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjukkan sejauh mana pekerja melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, menerima tanggung jawab atas hasil kerja, infrastruktur dan fasilitas yang mereka gunakan, dan sikap kerja.

4. Kerja Sama

Kesediaan seorang karyawan guna bekerja optimal, baik di dalam ataupun di luar lingkungan kerja, baik secara vertikal maupun horizontal, guna meningkatkan hasil kerja.

5. Inisiatif Karyawan

Adalah dorongan untuk menyelesaikan tugas dan menyelesaikan masalah di tempat kerja tanpa harus menunggu arahan dari manajer, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

2.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

2.3.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Hernilawati *et al.*, (2021) mendefinisikan K3 atau kesehatan dan keselamatan kerja sebagai rangkaian langkah guna membangun lingkungan kerja yang nyaman serta terjaga bagi para pekerja, yang pada akhirnya bertujuan untuk mencapai kinerja optimal.

Menurut Kenanga *et al.*, (2020) Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) ialah konsep dan usaha yang ditujukan guna menjamin kesejahteraan fisik serta mental para pekerja, baik secara individual maupun masyarakat secara keseluruhan, sebagai hasil dari kerja keras

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan budaya yang berorientasi pada terciptanya masyarakat yang sejahtera dan adil.

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa K3 bertujuan untuk membangun lingkungan kerja yang terjaga dan nyaman, di mana tidak ada risiko kecelakaan atau penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, sehingga karyawan dapat melakukan tugas mereka dengan lebih optimal dan efektif. Oleh karena itu, diperlukan sistem K3 yang memperhatikan teknologi dan alat yang digunakan serta prosedur kerja lapangan. Dapat disimpulkan bahwa K3 merupakan jenis fasilitas yang diberikan oleh organisasi guna menjamin keselamatan dan kesehatan pekerjaannya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya.

2.3.2 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Kasmir (2016) perusahaan yang benar-benar fokus pada program keselamatan dan kesehatan kerja akan memperoleh keuntungan besar. Program ini bisa meminimalkan kecelakaan kerja sehingga menurunkan biaya. Biaya yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah tinggi, terutama jika menyangkut pembayaran klaim dari pihak yang tidak berkepentingan. Dalam hal ini, biaya tambahan termasuk memperbaiki reputasi perusahaan yang rusak akibat kelalaian terkait pekerjaan. Tujuan K3 menurut (Kasmir, 2016:269) adalah :

1. Menjamin karyawan merasa aman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Meningkatkan kelancaran proses kerja.
3. Mendorong karyawan untuk berhati-hati saat bekerja.
4. Memastikan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan kerja.
5. Tidak mengganggu jalannya proses kerja.
6. Mengurangi biaya yang terkait.
7. Mencegah terjadinya kecelakaan kerja.
8. Mencegah kemungkinan tuntutan hukum dari pihak-pihak terkait.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Penerapan K3 yang efektif bergantung pada sejumlah faktor. Menurut Ritonga *et al.*, (2022) Elemen-elemen berikut berdampak pada keselamatan serta kesehatan tempat kerja:

a. Kebersihan

Kebersihan menjadi hal penting pada kesehatan pegawai adalah kebersihan, serta mempertahankannya tidak harus mahal. Setiap ruangan perlu tetap rapi untuk menjaga kesehatan.

b. Air Minum

Di tempat kerja, harus ada akses gratis terhadap air minum bersih dari sumber sehat yang diuji secara berkala.

c. Permasalahan di Tempat Kerja

Ketertiban di tempat kerja meningkatkan *output* dan mengurangi kemungkinan kecelakaan.

d. Ventilasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Efisiensi kerja pemanasan dan pendinginan dipengaruhi oleh kualitas ventilasi yang baik yang sangat penting untuk menjaga kesejahteraan dan kesehatan pegawai.

e. Tempat Kerja

Tempat di mana dapat bergerak dengan bebas, tidak terhalang oleh tumpukan material, suara mesin, atau gangguan dari rekan kerja.

f. Pencegahan Kecelakaan

Langkah-langkah untuk mengatasi penyebabnya, baik yang bersifat teknis maupun yang berasal dari faktor manusia.

g. Upaya Pencegahan Kebakaran

Kebakaran, yang sering kali tidak terduga, bisa terjadi di daerah-daerah dengan iklim panas dan kering, termasuk di lingkungan industri. Setiap individu perlu mengambil langkah-langkah segera untuk memastikan keselamatan terhadap kebakaran dengan mematuhi peraturan keselamatan kebakaran, yang termasuk melarang merokok di daerah yang rentan terhadap kebakaran.

h. Gizi

Tidak mungkin membicarakan kondisi kerja tanpa membicarakan jumlah dan nilai gizi makanan yang diberikan kepada karyawan.

Jumlah makanan yang dimakan para pekerja di beberapa negara setiap hari tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan tubuh mereka dan tidak dapat menutupi biaya energi yang dikeluarkan oleh pekerja mereka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- i. Penerangan/Pencahayaan, Warna dan Kebisingan

Penggunaan warna dan pencahayaan yang tepat di tempat kerja sangat penting untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan pekerja.

2.3.4 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Berdasarkan (Kenanga *et al.*, 2020) Indikator K3 adalah:

1. Tempat kerja
2. Pekerja
3. Peralatan dan mesin

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi ialah jenis imbalan untuk staf yang diberikan oleh bisnis sebagai imbalan atas barang dan jasa serta uang tunai agar mereka merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan (Sugiarto, 2016). Setelah diuraikan bagaimana upah, gaji, tunjangan insentif, dan hal-hal lain yang termasuk dalam kompensasi, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah pembayaran yang diterima seorang karyawan atas penyelesaian suatu tugas dan mencapai suatu target.

2.4.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Studi oleh Ritonga *et al.*, (2022) ada enam variabel yang mempengaruhi suatu kompensasi yaitu sebagai berikut :

1. Peraturan Pemerintah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peraturan pemerintah mengenai standar gaji minimum, pajak penghasilan, harga standar, transportasi, inflasi, dan devaluasi memiliki dampak signifikan pada pengambilan keputusan perusahaan mengenai kompensasi karyawan.

2. Penawaran bersama yang dilakukan kepada karyawan dan perusahaan.

Menegosiasikan upah yang harus dibayar perusahaan juga dapat berdampak pada kebijakan yang menentukan kompensasi.

3. Rata-rata Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan untuk kompensasi harus memperhitungkan biaya hidup rata-rata bagi pekerja. Ini karena memenuhi kebutuhan dasar karyawan akan membuat mereka merasa aman. Kebutuhan dasar karyawan dan keluarga mereka harus dipenuhi.

4. Ukuran Komparatif Upah

Kebijakan harus memperhitungkan permintaan pasar dan tingkat inventaris ketika memutuskan kompensasi karyawan. Ini menyiratkan bahwa tingkat pendidikan, masa jabatan, dan ukuran perusahaan adalah faktor penting untuk dipertimbangkan oleh perusahaan saat ini.

5. Penawaran dan Permintaan

Penawaran dan permintaan pasar harus dipertimbangkan ketika menentukan kebijakan kompensasi karyawan. Artinya, kondisi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pasar saat ini harus diperhitungkan saat menentukan tingkat gaji karyawan.

6. Kemampuan Finansial

Kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawannya harus menjadi dasar semua keputusan mengenai kebijakan kompensasi karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa kebijakan kompensasi tidak boleh melebihi kemampuan bisnis.

Menurut Kasmir (2016:250) variabel yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1) Pendidikan

Merupakan penentu utama besarnya imbalan yang diterima, artinya pendidikan seorang pekerja menjadi landasan baik besarnya imbalan awal maupun tetap setelah ia mulai bekerja.

2) Pengalaman

Hal ini menyiratkan bahwa durasi layanan dan tingkat pengalaman seseorang diperhitungkan; akibatnya, jam kerja yang lebih panjang akan mengakibatkan waktu penyelesaian layanan perusahaan menjadi lebih panjang.

3) Tugas dan Tanggung Jawab

Hal ini diperhitungkan saat menghitung jumlah gaji yang diterima karyawan. Pekerja yang lebih bertanggung jawab dan mempunyai beban kerja yang lebih berat dibandingkan pekerja lainnya tentu akan dibayar lebih besar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Posisi Kenaikan

Peningkatan gaji tidak diragukan lagi akan dimungkinkan dalam peran ini. Pekerja yang pindah ke posisi yang lebih senior dibandingkan posisi mereka sebelumnya akan dibayar lebih tinggi.

5) Jabatan Kelas atau Pangkat

Ini adalah hal lain yang perlu dipertimbangkan ketika menaikkan gaji seseorang. Gaji promosi akan ditingkatkan untuk anggota staf sesuai dengan kebijakan perusahaan.

6) Prestasi Kerja

Pencapaian tujuan dari prestasi kerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang berkinerja baik akan selalu dihargai dengan baik.

2.4.3 Jenis Kompensasi

Kasmir (2019) membedakan antara dua kategori kompensasi yaitu:

1. Imbalan Moneter (Monetary)

Imbalan moneter adalah insentif yang dibayarkan setiap minggu, bulanan, atau tahunan. Gaji, upah, bonus, komisi, dan insentif adalah contoh berbagai bentuk kompensasi.

a. Gaji

Gaji sudah ditetapkan, yaitu besarnya dinyatakan setiap bulan, besarnya berbeda-beda tergantung pangkat, dan besar kecilnya gaji ditentukan pula oleh berbagai pertimbangan, yang faktor penentunya adalah kinerja pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Upah

Upah adalah penghasilan yang diterima dengan melakukan suatu pekerjaan tertentu. Upah dibayarkan secara tidak teratur dan dapat dibayarkan harian, mingguan, atau setelah pekerjaan selesai. Sebagai aturan umum, pekerja sementara atau pekerja harian diberi upah.

c. Bonus

Bonus adalah pembayaran yang diberikan berdasarkan kinerja individu atau kinerja perusahaan secara keseluruhan. Terdapat dua jenis yakni bonus umum dan bonus spesifik. Bonus khusus dikasih ke individu atau kelompok tertentu, sedangkan bonus umum diberikan kepada seluruh karyawan.

d. Komisi

Pemimpin menawarkan komisi kepada pekerja yang dapat mengembangkan usahanya.

e. Insentif

Menawarkan insentif meningkatkan kinerja karyawan karena dimaksudkan untuk memotivasi pekerja untuk meningkatkan output mereka.

2. Kompensasi non moneter (non monetary)

Pemberian tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan dianggap sebagai kompensasi non-moneter. Insentif non-tunai semacam ini adalah tenaga kerja, yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencakup penugasan yang menantang, tanggung jawab, tugas yang menarik, pengakuan, dan perasaan bahwa pekerjaan telah selesai dengan baik. Berikutnya, ada lingkungan kerja yang kompeten, rekan kerja yang baik hati, dan kebijakan yang sangat baik di tempat kerja.

2.4.4 Indikator Kompensasi

Di antara beberapa indikator kompensasi yang dikemukakan (Sugiarto, 2016) adalah:

1. Gaji

Gaji adalah insentif finansial yang diterima karyawan atas kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini diberikan kepada mereka berdasarkan status pekerjaan mereka.

2. Upah

Upah ialah imbalan yang dikasih ke buruh harian lepas sesuai dengan tata cara pembayarannya.

3. Upah Insentif

Imbalan uang yang dikenal sebagai upah insentif diberikan kepada karyawan yang memenuhi atau melampaui tolok ukur yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Ruang Kantor

Ruang kantor merujuk pada segala fasilitas dan perangkat yang digunakan oleh karyawan di dalam perusahaan, baik untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

interaksi tatap muka maupun untuk menjamin operasional kerja yang efisien.

5. Tunjangan Karyawan

Pemberi kerja menanggung seluruh atau sebagian imbalan kerja, yang merupakan sejumlah uang dan layanan yang menjaga dan meningkatkan gaji pokok.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja

Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) merupakan upaya untuk memberikan perlindungan dan menjaga karyawan secara menyeluruh selama bekerja (Kasmir, 2016). Ketika pekerja merasa terlindungi, aman, dan dihargai di tempat kerja, kinerja mereka akan meningkat dan bermanfaat bagi organisasi. Hal ini dikuatkan oleh penelitian Aminudin, Apriatni EP, dan Dewi, (2015). Kinerja pekerja diketahui sangat berpengaruh oleh K3.

2.5.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Studi oleh Kasmir (2016:233) Kompensasi adalah imbalan untuk karyawan yang dikasih oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang diberikan, dalam bentuk non-finansial atau finansial. Ini berarti perusahaan memberikan imbalan kepada semua karyawan yang terlibat dalam aktivitasnya. Imbalan tersebut merupakan tanggung jawab perusahaan atas upaya yang telah dilakukan oleh karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

selama bekerja. Jumlah yang dibayarkan kepada karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Secara teoritis, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi. Kinerja karyawan meningkat dengan kompensasi yang lebih tinggi. Penelitian Ritonga *et al.*, (2022) menunjukkan kompensasi berdampak besar pada kinerja pegawai, mendukung hal tersebut.

2.5.3 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan aset terpenting suatu perusahaan. Umumnya para karyawan menginginkan lingkungan kerja yang sehat serta aman akibat dari lingkungan kerjanya. Apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan atau penyakit akibat kerja, maka perusahaan mengalami kerugian. Jika seorang karyawan mengalami kecelakaan saat bekerja, hal tersebut akan mengganggu pekerjaannya dan mempengaruhi kinerja bisnis. Jika kinerja karyawan terus menurun maka akan berdampak buruk pula bagi Perusahaan (Cahyaniwati, 2023). Ada berbagai faktor yang memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan, dan salah satunya adalah masalah terkait K3.

Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kompensasi. Pemberian imbalan sebagai fungsi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan melibatkan kompensasi semua jenis individu sebagai imbalan atas kinerja tugas organisasi. Pemberian kebijakan kompensasi harus memastikan adanya keadilan bagi semua karyawan. Ini berarti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menentukan totalnya sesuai pada aturan yang dibangun (Kasmir, 2016:234).

Berdasarkan pandangan tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa K3 serta Kompensasi mempunyai dampak pada kinerja pegawai.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Perspektif Islam Terhadap Kinerja

Dalam pandangan Islam kinerja dapat diartikan sebagai orang yang bekerja dengan baik semata karna Allah. Disebutkan dalam Qur'an surah At Taubah [9]: 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Nabi SAW, bersabda: "Bekerja mencari rezeki yang halal itu wajib bagi setiap muslim." (HR. Thabrany). Dari ayat dan hadis tersebut, dapat dipahami bahwa bekerja adalah bagian dari perintah Allah kepada umat Islam, dan pekerjaan dianggap sebagai hak yang diberikan oleh-Nya. Bekerja merupakan cara untuk mendekatkan diri kepada Allah, dan pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan mendapat penghargaan, baik dalam kehidupan dunia maupun akhirat. Sebaliknya, pekerjaan yang buruk dan berdampak negatif akan mendapat ancaman, baik dalam kehidupan dunia maupun akhirat (Mahfud, 2019).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.2 Perspektif Islam Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah serangkaian upaya guna membangun lingkungan kerja yang nyaman dan terjaga, dengan tujuan akhir meraih kinerja yang optimal (Hernilawati *et al.*, 2021). Demikian pula dalam Islam sangat memperhatikan kepentingan-kepentingan pengusaha dan buruh, juga usaha perlindungan buruh, juga hubungan jaminan sosial terhadap hukum Islam dijelaskan pada Q.S An-Nahl : 90

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.

Dalam ayat ini ada tiga hal yang diperintahkan oleh Allah SWT supaya dilakukan sepanjang waktu sebagai alamat dari taat kepada Tuhan. Pertama jalan adil yaitu menimbang yang sama berat, menyalahkan yang salah dan membenarkan mana yang benar, mengembalikan hak kepada yang punya dan jangan berlaku zalim atau aniaya.

Pembahasan mengenai jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan sebagai motifasi bagi pengusaha dan tenaga kerja akan pentingnya perlindungan diri dalam bekerja dan tunjangan kesehatan merupakan kebutuhan mendasar bagi tenaga kerja, sehingga adanya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kewajiban pengusaha untuk memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dan pekerja menerima dan memberikan haknya terhadap pengusaha. Hal ini dapat dimaklumi mengingat semakin meningkatnya peran tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan nasional dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi diberbagai industri yang dapat mengakibatkan semakin tinggi risiko yang mengancam K3, semakin diperlukan upaya peningkatan perlindungan bagi pekerja (Asbar & Wijaya, 2021).

2.6.3 Perspektif Islam Terhadap Kompensasi

kompensasi merupakan balas jasa yang didapatkan karyawan setelah mengerjakan tugas dan mencapai target. Manajemen yang baik dan tepat terhadap sistem kompensasi sangat penting bagi sebuah perusahaan. Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menyebabkan timbulnya *pay dissatisfaction*, yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan terhadap imbalan didapatkan (Mahfud, 2019). Hal ini sesuai dengan sabda Nabi Muhammad.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Berdasarkan hadis di atas, pekerja harus segera dan tanpa penundaan diberikan haknya setelah menyelesaikan pekerjaannya. Menunda pemberian gaji pada karyawan padahal mampu adalah suatu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kezholiman (Mahfud, 2019). Seperti yang disabdakan oleh Nabi Muhammad shallallahu ‘alaihi wa sallam,

مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ

Artinya: “Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kedzaliman” (HR. Bukhari no. 2400 dan Muslim no. 1564).

Atasan yang sengaja menunda pemberian gaji untuk karyawan adalah suatu kedzaliman, dan Allah tidak menyukainya, oleh karna itu hendaknya atasan bersikap adil.

2.7 Penelitian Terdahulu

Studi terdahulu berfungsi sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini. Tabel berikut menguraikan penelitian-penelitian sebelumnya sebagai perbandingan sehingga dapat dilihat persamaan dan perbedaannya.

Tabel 2. 1 : Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Suartha Camila, Sintaasih Ketut (2015) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 9, 2015	Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kompensasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar	X1= K3 X2= Kompensasi Y= Kinerja Karyawan	1. Objek Penelitian 2. Jumlah sampel	Kinerja (Y) petugas kebersihan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X1), dan kompensasi (X2).



1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 2. Dianggap mengutip sebagian dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Aminudin Maulana, EP Apriani, Dewi Shinta (2015) Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip	Pengaruh K3 dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region IV	X1= K3 X2= Kompensasi Y= Kinerja Karyawan	1. Objek Penelitian 2. Jumlah sampel	K3 (X1) dan Kompensasi (X2) keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
	Fajri, Utami Nayati, prasetya (2017) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 46 No.1 Mei 2017	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran)	X1= Keselamatan kerja X2= Kesehatan kerja Y1= Kepuasan kerja Y2= Kinerja karyawan	1. Variabel (Y) 2. Objek penelitian-nya 3. Jumlah sampelnya 3. Analisis deskriptif	Baik kepuasan kerja maupun kinerja pegawai sama-sama dipengaruhi oleh variabel yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja serta keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. (Fajri <i>et al.</i> , 2017)
	Heryati, Z Menzata (2018) Jurnal Ekonomi Global Masa Kini Mandiri	Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) K3 dan Pemberian kompensasi Terhadap	X1= Diklat K3 X2= Kompensasi	1. Variabel (X1) 2. Objek Penelitian-nya	Kinerja pegawai divisi operasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) pada

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
Volume 9 No.1 Juli 2018		Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang	Y= Kinerja Karyawan	3. Jumlah sampelnya	divisi operasi PT. Perkeretaapian Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang merasakan dampak yang signifikan dan positif dari pelatihan K3 dan santunan yang diberikan secara bersamaan (bersama-sama).
	Hernilawati, Sutriswanto, Rusvitawati (2021) Jurnal Riset Akuntansi Vol. 4 No. 1, Juni 2021	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan	X1= K3 X2= Kompensasi X3= Motivasi Y= Kinerja Karyawan	1. Variabel X3 2. Objek penelitian 3. Jumlah sampel	Secara parsial dan simultan, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), gaji, dan motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan CV Berkah Anugerah Abadi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
				Kertak Hanyar di Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan.
Cahyono dan Mardikaningsih (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto	X1= Motivasi Kerja X2= K3 Y= Kinerja karyawan	1. Variabel (X1) 2. Objek penelitian-nya 3. Jumlah sampelnya	Kinerja karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto sangat dipengaruhi oleh faktor kesehatan dan keselamatan kerja serta motivasi kerja. (Cahyono & Mardikaningsih, 2021)
Sinar Ritonga, Tiara Kristina Pasaribu, Eduard Simatupang (2022) Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan	X1= Kompensasi X2= Lingkungan Kerja X3= K3	1. Variabel X2 nya 2. Objek penelitian-nya 3. Jumlah sampelnya	Pada PT Sinar Bintang Mandiri Medan, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- b. Pengutipan tidak mengutipkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau

- State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- No

- Peneliti

- Judul Penelitian

- Variabel Penelitian

- Perbedaan

- Hasil Penelitian

- Volume 22 Nomor 1, Maret 2022

- PT. Sinar Bintang Mandiri Medan (Studi Kasus)

- Y= Kinerja Karyawan

-

- dan signifikan oleh kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

- Maghfira, Joesyiana, Harahap Rifa'I (2023). Jurnal Pajak dan Bisnis Vol 4 No.1, Maret 2023

- Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar

- X1= Beban kerja
X2= K3
Y= Kinerja karyawan

1. Variabel (X1)
2. Objek penelitian-nya
3. Jumlah sampelnya

- Keselamatan kesehatan kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hokkan Deltapack Industri Cabang Kampar. (Maghfira *et al.*, 2023)

- Cahyaniwati Rizka (2023). Journal Riset Mahasiswa Manajemen

- Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja

- X1= K3
X2=
Pelatihan
X3=
Kompensasi

1. Variabel X2-nya
2. Objek penelitian-nya

- Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel



1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	(PRMM) Volume: 11, Nomor: 1	Karyawan(Studi pada PT. Budi Karta di Kalimantan Timur)	Y= Kinerja Karyawan	3. Jumlah sampelnya	pelatihan, kompensasi, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara bersamaan.
2	Rizkiyani, V. (2023)Jurnal Ilmu Manajemen Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi	X1= K3 X2 = lingkungan kerja non fisik X3 = Kompensasi Y = Kinerja karyawan	1. Variabel X2-nya 2. Objek penelitian-nya 3. Jumlah sampelnya	K3 dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat perbedaan teoritik antara penulis dengan peneliti terdahulu dalam hal subjek penelitian, variabel, dan sampel penelitian.

2.8 Kerangka Pemikiran

Berikut kerangka berpikir yang menjadi landasan berpikir pada studi ini.

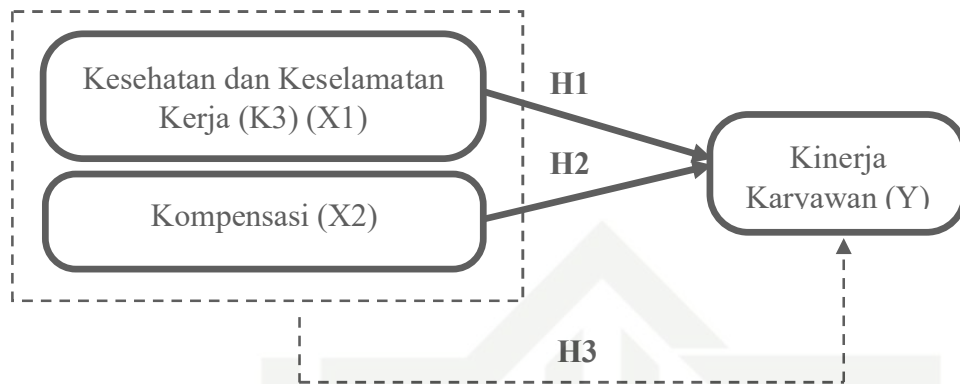
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2. 1 : Kerangka Pemikiran



Sumber: Kasmir (2016), Hernilawati (2021) dan (Cahyaniwati, 2023)

Keterangan:

- = Pengaruh secara parsial.
 - - - - -→ = Pengaruh secara simultan.

2.9 Konsep Operasional

Dengan menggunakan kerangka tersebut, berikut konsep yang dapat disajikan:

Tabel 2. 2 : Pengertian Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dikasih kepadanya (Ritonga <i>et al.</i> , 2022).	1. Kualitas 2. Jumlah 3. Akuntabilitas 4. Kerja Sama 5. Inisiatif Karyawan (Ritonga <i>et al.</i> , 2022)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1)	Menurut (Kenanga <i>et al.</i> , 2020) Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah konsep dan usaha guna memastikan integritas dan kesejahteraan fisik serta mental pekerja secara khusus, dan masyarakat secara umum, sebagai konsekuensi kerja dan sebagai bagian dari budaya menuju masyarakat yang sejahtera dan adil.	1. Tempat kerja 2. Pekerja 3. peralatan dan mesin (Kenanga <i>et al.</i> , 2020)	Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah jenis imbalan yang diberikan oleh bisnis kepada stafnya sebagai imbalan atas barang dan jasa serta uang tunai agar mereka merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan (Sugiarto, 2016)	1. Gaji 2. Upah 3. Upah Insentif 4. Ruang Kantor 5. Tunjangan Karyawan (Sugiarto, 2016)	Likert

Dikutip dari berbagai sumber.

2.10 Hipotesis

Hipotesis ialah prediksi atau proposisi yang diajukan sebagai solusi sementara terhadap masalah penelitian yang telah dirumuskan (Dahlia & Fadli, 2022). Hipotesis digunakan dalam penelitian karena memberikan penjelasan jangka pendek atas temuan penyelidikan. Hipotesis menawarkan jalur yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tepat untuk pengujian penelitian ini. Hipotesis ini memudahkan penelitian lapangan dengan berperan sebagai subjek dan sarana pengumpulan data.

a. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan K3 adalah meningkatkan kinerja pekerja dengan tetap menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja. Penelitian (Suartha & Sintaasih, 2015) menunjukkan bahwa K3 mempunyai pengaruh secara parsial pada kinerja pekerja. Oleh karena itu, ditarik kesimpulan sementara mengenai hipotesis penelitiannya ialah:

H1 = Diduga Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi ialah jenis imbalan untuk staf yang dikasih oleh bisnis berupa imbalan atas barang dan jasa serta uang tunai agar mereka merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan (Sugiarto, 2016). Gaji, bonus, insentif, tunjangan, dan promosi merupakan segala bentuk kompensasi yang mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh studi sebelumnya (Cahyaniwati, 2023) menyatakan kompensasi telah terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ditarik kesimpulan sementara mengenai hipotesis penelitiannya ialah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H2 = Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto.

c. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat banyak aspek yang membuat kinerja karyawan berpengaruh, yakni kesehatan serta keselamatan kerja, yang merupakan faktor yang berkontribusi pada kinerja pegawai (Aviana *et al.*, 2019). Kompensasi adalah jenis imbalan yang dikasih pada bisnis ke stafnya sebagai balasan atas barang dan jasa serta uang tunai agar mereka merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan (Sugiarto, 2016). Membayar karyawan secara adil dan tepat berpengaruh terhadap kinerjanya. Dari studi oleh Aminudin *et al.*, (2015) menemukan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi serta K3. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan sementara mengenai hipotesis penelitiannya ialah:

H3 = Diduga Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto.

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Tempat yang diteliti adalah PT. Kutalaga Jaya Abadi, di Dusun Panjaringan, Desa Batu Tanjung, Kecamatan Talawi, Kota Sawahlunto, Provinsi Sumatera Barat.

3.2 Waktu Penelitian

Peneliti melakukan observasi secara langsung pada Oktober 2023 hingga April 2024.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Berikut data yang dipakai pada studi ini adalah:

- Data kuantitatif

Studi oleh (Ahyar *et al.*, 2020) mengartikan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang ekstensif menggunakan angka-angka dalam tahap pengumpulan, analisa, serta pelaporan data.

3.3.2 Sumber Data

a. Data primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian (P. Suryani *et al.*, 2020). Peneliti secara pribadi mengumpulkan data dari sumber asli atau lokasi dimana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian dilakukan. Pada studi ini data yang akan dipakai yakni tanggapan informan karyawan pada PT Kutalaga Jaya Abadi melalui hasil wawancara maupun kuisioner yang peneliti lakukan.

b. Data sekunder

Menurut (P. Suryani *et al.*, 2020) Data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh secara tidak langsung, misalnya melalui individu atau dokumen lain, yang kemudian dibagikan kepada pengumpul data. Informasi yang dikumpulkan untuk penelitian ini dapat berasal dari buku, artikel, makalah, atau informasi yang diberikan oleh orang lain.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah pendekatan saintifik guna memperoleh data yang dapat dipercaya sebagai tujuan menunjukkan bahwa pengetahuan dikembangkan untuk diterapkan dalam mengantisipasi dan memecahkan masalah (N. L. Suryani, 2019). Metode yang dipakai dalam studi ini untuk mengumpulkan data meliputi:

3.4.1 Kuisioner (Angket)

Kuisioner ialah daftar pertanyaan tertulis yang berfungsi untuk mengumpulkan data dari target penelitian, biasanya berupa laporan atau informasi yang diketahui mereka (Fitriani, 2017). Format kuesioner untuk penelitian ini didasarkan pada skala Likert. Skala Likert dapat dipahami sebagai alat untuk mengevaluasi perilaku atau keyakinan seseorang atau kelompok pada kejadian sosial yang terjadi di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungannya (Illanisa *et al.*, 2019). Berikut kriteria skor penilaian penelitian:

Tabel 3. 1 : Kriteria Skor Penelitian.

No	Kriteria Penilaian	Skor
1	SS atau Sangat Setuju	5
2	S atau Setuju	4
3	N atau Netral	3
4	TS atau Tidak Setuju	2
5	STS atau Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Illanisa et al., (2019)

3.4.2 Wawancara

Wawancara berfungsi untuk mengumpulkan data jika studi dilakukan secara berdialog dengan responden untuk memperoleh informasi dari responden (Irwan *et al.*, 2022). Dalam penelitian ini penulis wawancarai Direktur PT Kutalaga Jaya Abadi, Bapak Ramon Liadi ST.MM.

3.4.3 Dokumentasi

Istilah dokumentasi berasal dari kata "dokumen", yang merujuk pada catatan tertulis atau benda-benda tertulis. Dokumentasi ialah pencatatan peristiwa masa lalu. Dokumen tertulis seperti sejarah, catatan harian, peraturan kebijakan dan biografi. Sedangkan dokumen yang berbentuk gambar, seperti sketsa gambar hidup, foto, dan sebagainya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Studi oleh (Ahyar *et al.*, 2020) populasi sebagai suatu kategori luas yang mencakup benda-benda serta individu yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang dipilih guna menjadi subjek penelitian dan ditarik kesimpulannya. Populasinya terdiri dari manusia dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga terdiri atas seluruh atribut yang dimiliki subjek atau objek, selain objek atau jumlah objek akan diobservasi.

Populasi pada studi ini adalah karyawan pada PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto dengan jumlah karyawan 49 orang.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini mengadopsi teknik *Purposive Sampling*. Ini merupakan proses seleksi sampel berdasarkan kriteria peneliti terhadap sampel-sampel yang dianggap relevan.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian kecil populasi yang dipilih dengan menggunakan metode tertentu untuk dijadikan representasi dari keseluruhan populasi (Ahyar *et al.*, 2020). Pengambilan sampel *Purposive Sampling* digunakan dalam penelitian ini. Karena sampel yang dipilih dianggap sesuai untuk penelitian ini yaitu Divisi Operasi Produksi dan Divisi Perawatan dan Pemeliharaan. Hasilnya, 47 pekerja di PT. Kutalaga Jaya Abadi di Kota Sawahlunto dijadikan sebagai sampel penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6 Analisis Data

Meninjau dan memperdebatkan data satu per satu setelah dikenali dan dikategorikan hingga pada titik koreksi kesalahan disebut analisis data (Dawa *et al.*, 2020). Salah satu proses metodis yang digunakan adalah analisis data seperti mengumpulkan dan mengatur informasi dari dokumen, catatan lapangan, dan wawancara. melakukan penelitian dan menyimpulkan hasilnya dengan cara yang dapat dimengerti oleh diri sendiri dan juga orang lain.

3.6.1 Analisis kuantitatif

Menurut (Ahyar *et al.*, 2020) analisis kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mengandalkan data berbentuk angka pada tahap pengumpulan, analisa serta presentasi data.

3.7 Uji Kualitas Data

Penggunaan uji realibitas serta validitas sebagai evaluasi kualitas data pada studi kali ini.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk membuktikan alat ukur dapat diandalkan atau tidak. Pengujian validitas membantu melihat apakah pernyataan dalam survei dianggap tidak relevan dan harus diganti. Pengujian statistik dapat dilakukan secara manual atau dengan software SPSS di komputer. Untuk menentukan nilai korelasi antar komponen seluruh alat ukur harus menggunakan rumus korelasi Pearson product moment yang mengkorelasikan setiap komponen instrumen dengan skor keseluruhan dan $\alpha = 5\%$ (Heryati & Menzata Z, 2018).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$r_{hitung} = \frac{(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang sedang dievaluasi
- x = Skor yang diperoleh oleh subjek dari setiap item i
- y = Skor total instrumen yang diperoleh oleh subjek
- n = Total responden yang berpartisipasi dalam uji instrumen
- $\sum x$ = Total dari semua skor dalam distribusi x
- $\sum y$ = Total dari semua skor dalam distribusi y
- $\sum xy$ = Total perkalian dari pengamatan variabel x dan variabel y
- $\sum x^2$ = Total kuadrat dari semua skor dalam distribusi x
- $\sum y^2$ = Total kuadrat dari semua skor dalam distribusi y

Dasar pengambilan keputusan meliputi:

- a. Apabila nilai koefisien validitas yang dihitung (r_{hitung}) > dari nilai koefisien validitas tabel (r_{tabel}), maka item pertanyaan atau instrumen dinyatakan valid.
- b. Apabila nilai koefisien validitas yang dihitung (r_{hitung}) < nilai koefisien validitas tabel (r_{tabel}), maka item pertanyaan atau instrumen dinyatakan tidak valid.

Sebagaimana dijelaskan di atas, apabila koefisien suatu item dengan total item mencapai atau melampaui 0,3, maka item tersebut dianggap diterima. Namun, jika koefisien antara suatu item dan total item berada di bawah 0,3, maka item tersebut dianggap tidak dapat diterima.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Untuk memastikan reliabilitas instrumen dilakukan uji reliabilitas. Koefisien Cronbach Alpha minimum 0,6 digunakan dalam perhitungan (Heryati & Menzata Z, 2018). Rumus berikut ini menjadi dasar metodologi yang digunakan untuk menilai reliabilitas setiap tes.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = koefisien reliabilitas, suatu instrumen tidak dapat diandalkan jika kurang dari 0,6.

$\sum Si$ = Variasi total pada skor setiap item St berarti varians total.

K = Jumlah barang

Interpretasi kestabilan atau reliabilitas Cronbach Alpha dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Rentang nilai Cronbach Alpha dari 0,00 hingga 0,21 menandakan tingkat reliabilitas yang rendah.
2. Rentang nilai Cronbach Alpha dari 0,21 hingga 0,40 menunjukkan tingkat reliabilitas yang sedang.
3. Rentang nilai Cronbach Alpha dari 0,41 hingga 0,60 menandakan tingkat reliabilitas yang cukup.
4. Rentang nilai Cronbach Alpha dari 0,61 hingga 0,80 menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik.
5. Rentang nilai Cronbach Alpha dari 0,81 hingga 1,00 menandakan tingkat reliabilitas yang sangat baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Keakuratan data dinilai dengan menggunakan uji asumsi tradisional (N. L. Suryani, 2019). Untuk melakukan hal ini, perlu dilakukan pengujian terhadap empat asumsi klasik:

3.8.1 Uji Normalitas

Data yang diasumsikan berdistribusi normal harus dipenuhi agar analisis parametrik dapat diterapkan. Oleh karena itu, memastikan bahwa data tersebut normal sangatlah penting. Metode grafik Z (*normal probability plot*) adalah tes yang paling banyak digunakan. Data dianggap berdistribusi normal apabila sebarannya pada grafik berpusat pada garis diagonal dan arahnya berimpit dengan garis diagonal (Cahyaniwati, 2023).

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan mengevaluasi korelasi mempunyai hubungan antara variabel bebas dalam metode regresi (Heryati & Menzata Z, 2018).

Ghozali (2018) untuk mengevaluasi uji tersebut, bisa memperhatikan nilai tolerance serta nilai faktor inflasi varian (VIF). Kedua nilai tersebut menunjukkan sejauh mana variabel independen dipengaruhi oleh variabel independen lainnya. Dalam proses pengambilan keputusan, langkah-langkah uji multikolinearitas meliputi:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Berdasarkan nilai tolerance
 - a) Apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1, menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi.
 - b) Apabila nilai tolerance kurang dari atau sama dengan 0,1, menunjukkan bahwa terdapat multikolinieritas dalam model regresi.
- 2) Berdasarkan nilai VIF
 - a) Apabila nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi.
 - b) Apabila nilai VIF lebih besar dari atau sama dengan 10, menunjukkan bahwa terdapat multikolinieritas dalam model regresi.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan (Basyit, Sutikno, 2020) Uji Heteroskedastisitas berfungsi untuk evaluasi ketidaksamaan pada varian residual antara satu observasi dengan observasi lain dalam model regresi.

3.9 Analisis Linier Berganda

Menurut Hernilawati *et al.*, (2021) menyatakan analisis regresi berganda ialah ekstensi dari regresi sederhana, di mana jumlah variabel independen diperluas. Analisis ini dapat dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26, dengan persamaan sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

X₁ = Variabel Independen (Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3))

X₂ = Variabel Independen (Kompensasi)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Kesehatan dan Keselamatan Kerja

β_2 = Koefisien Kompensasi

e = Error Term/ Variabel pengganggu

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan analisa regresi linear berganda dengan uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), serta uji Koefisien Determinasi (R²).

Perangkat lunak yang digunakan untuk analisa yakni SPSS versi 26.

3.10.1 Uji Parsial (Uji T)

Pengaruh dari setiap variabel independen pada variabel dependen dipastikan dengan menggunakan uji parsial (t). Uji t menurut Basyit, Sutikno (2020) mengungkapkan, pada taraf signifikansi 5%, seberapa besar kontribusi setiap variabel independen pada penjelasan variabel dependen.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Studi oleh Basyit, Sutikno (2020) memaparkan Uji statistik F menilai semua variabel independen pada model memiliki dampak serentak pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel dependen, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$).

Hasil uji F bisa ditemukan dalam tabel anova.

3.10.3 Uji Koefisiendeterminasi (R^2)

Studi oleh Basyit, Sutikno (2020) menyatakan Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi sebagai ukuran guna mengevaluasi variabel independen (X) dapat menyatakan variasi dalam variabel dependen (Y) secara baik. Semakin rendah nilai R^2 , semakin terbatas kapabilitas variabel independen untuk menerangkan variasi dalam variabel dependen.

3.11 Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi berfungsi menilai relasi antar variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Teknik ini berguna untuk menentukan sejauh mana korelasi variabel jika data berbentuk interval atau rasio dan berasal dari sumber yang sama. Menurut Sugiyono, (2017) Interpretasi terhadap ukuran koefisien korelasi bisa diarahkan dengan menggunakan panduan yang dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 2 : Pedoman Pemberian Interpretasi Koefisien Korelasi

NO	Interval Koefisien (r)	Interpretasi
1.	0,00-0,199	Sangat Rendah
2.	0,20-0,399	Rendah
3.	0,40-0,599	Sedang
4.	0,60-0,799	Kuat
5.	0,80-1,000	Sangat Kuat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT Kutalaga Jaya Abadi (KJA) merupakan Badan Usaha Milik Swasta yang beralamat di Dusun Panjaringan, Desa Batu Tanjung, Kec. Talawi, Kota Sawahlunto, Provinsi Sumatera Barat. Saat ini, kegiatan utama PT Kutalaga Jaya Abadi adalah bergerak dalam bidang industri jasa transportasi darat atau disebut juga dengan jasa angkutan umum (dump truck). PT Kutalaga Jaya Abadi merupakan bisnis transportasi yang mengangkut material tambang seperti batu bara dari satu perusahaan ke perusahaan lain.

PT Kutalaga Jaya Abadi awalnya hanya memiliki beberapa truck angkutan yang digabungkan ke suatu perusahaan tambang yang ada di Sawahlunto, seiring berjalan waktu PT Kutalaga Jaya Abadi berhasil membangun perusahaan sendiri yang diterbitkan di Jakarta 22 Agustus 2010 dengan Nomor Induk Berusaha (NIB): 2208220043889. PT Kutalaga Jaya Abadi menyadari betapa penting untuk selalu menjaga dan meningkatkan pelayanan kepada rekan dan relasi bisnisnya. Kepercayaan dari rekanan dan relasi bisnis merupakan modal awal dalam meningkatkan mutu pelayanan dan mengembangkan usaha dalam pasar bebas yang semakin kompetitif.

PT. Kutalaga Jaya Abadi telah berpengalaman dalam bidang pengangkutan darat, melaksanakan proyek pengangkutan batu bara, rental dump truck dan alat berat, dan telah mengadakan kontrak kerja dengan perusahaan industri,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pertambangan, kontraktor, dan perusahaan-perusahaan besar lainnya di pulau Sumatera dan Jawa.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

A. Visi

Menjadi mitra terbaik dan terpercaya dalam penyediaan jasa layanan transportasi dan alat-alat berat industri konstruksi di Indonesia dalam mengedepankan inovasi teknologi dan sumber daya manusia

B. Misi

1. Mengutamakan kepuasan pelanggan dengan jaminan kualitas dan ketepatan waktu pelayanan.
2. Memberikan kontribusi serta mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan induk.
3. Menerapkan sistem operasional terbaik yang mendukung efektivitas, efisiensi, serta keselamatan kerja dalam seluruh aktivitas perusahaan.
4. Menerapkan teknologi dan inovasi yang terdepan untuk mendukung pelayanan dan kinerja operasional perusahaan.
5. Meningkatkan kompetensi, kesejahteraan karyawan serta mengembangkan budaya organisasi yang berintegritas, berkomitmen dan berkepedulian.
6. Menjaga keseimbangan dan memberikan manfaat kepada lingkungan dalam setiap aktivitas perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

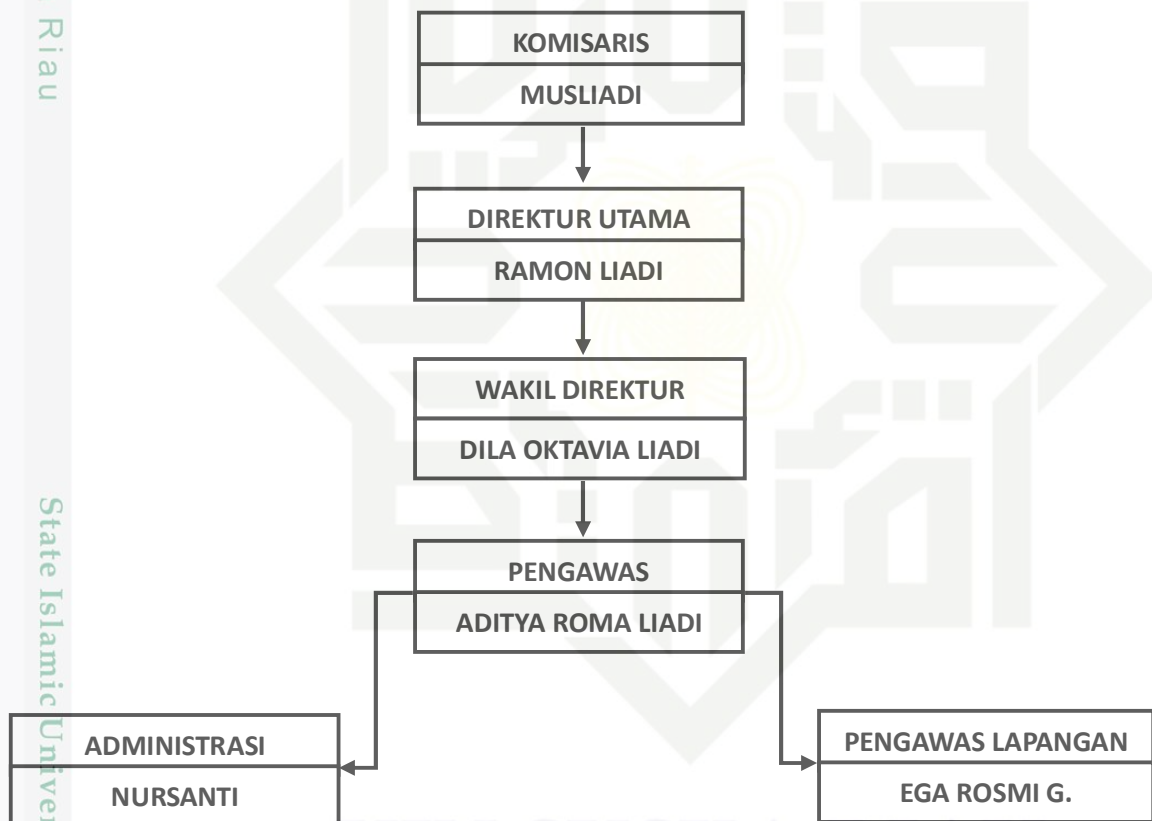
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Struktur Perusahaan

Penjelasan tentang struktur organisasi suatu organisasi meliputi jenis, jabatan, bagian, bentuk spesialis yang dipegang oleh otoritas, bidang dan hubungan dalam organisasi (Ratnasari *et al.*, 2020). Adapun struktur organisasi PT Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4. 1 STRUKTUR ORGANISASI PT KUTALAGA JAYA ABADI



4.4 Tugas dan Fungsi Struktur Organisasi PT Kutalaga Jaya Abadi

a. Komisaris

Adapun tugas komisaris adalah:

- 1) Mengawasi Direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta memberikan nasihat kepada Direksi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP).
- 3) Mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi
- 4) Mengkaji sistem manajemen
- 5) Menginformasikan kepemilikan sahamnya pada perusahaan untuk dicantumkan dalam laporan tahunan perusahaan

b. Direktur Utama

Tugas dan Fungsi Dirut adalah:

- 1) Mengkoordinasikan, mengawasi serta memimpin manajemen perseroan dan memastikan semua kegiatan usaha perseroan dijalankan sesuai dengan visi, misi dan nilai perseroan.
- 2) Mengelola bisnis dan menyusun strategi bisnis untuk kemajuan perusahaan.
- 3) Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan sehingga kinerja karyawan bias ditingkatkan atau dipertahankan.
- 4) Menentukan dan memilih staf-staf yang membantu dalam perusahaan.
- 5) Menyetujui anggaran belanja perusahaan.

c. Wakil Direktur

Wakil Direktur mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Membantu Direktur dalam menyusun rencana kerja serta anggaran untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Membantu Direktur dalam memimpin dan mengkoordinir seluruh aktivitas perusahaan.
- 3) Membantu Direktur dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang perlu untuk kebaikan dan kemajuan perusahaan.
- 4) Dan memegang tanggung jawab mengenai keuangan perusahaan.

d. Pengawas

Adapun tugas pengawas adalah:

- 1) Mendelegasikan tugas kepada staf.
- 2) Menjadi penghubung komunikasi antara staf dan manajer.
- 3) Mampu memecahkan masalah secara mandiri.

e. Pengawas lapangan

Tugas pengawas lapangan adalah:

- 1) Memberi petunjuk dan mengarahkan kontraktor sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Meneliti dan menguji kebenaran serta kelengkapan dokumen kontrak dan melaksanakannya,
- 3) Mengecek program mobilisasi kontraktor seperti kedatangan alat, ketetapan waktu dan lain-lain.
- 4) Mengadakan pengawasan dan pengendalian terhadap kontraktor tentang pelaksanaan pekerjaan di lapangan.
- 5) Mengadakan pengawasan kualitas dan kuantitas pekerjaan di lapangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 6) Melaksanakan dan menyajikan pengumpulan data pencatatan pembukaan pelaporan dan evaluasi pelaksanaan pekerjaan.

f. Administrasi

Adapun tugas dari administrasi adalah:

- 1) Membuat perencanaan proses kerja tersedia dan bisa dipertanggung jawabkan.
- 2) Memastikan proses perekrutan pegawai berjalan lancar dan pegawai yang direkrut sesuai dengan ekspektasi perusahaan.
- 3) Memastikan ketersediaan data.
- 4) Memastikan pengelolaan jadwal dan tenggat waktu administrasi sesuai dengan yang ditargetkan.
- 5) Memastikan fasilitas dan inventoris perusahaan terjaga dengan baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto.
2. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto.
3. Dari hasil penelitian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi, secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto sebanyak 34.5% sedangkan 65.5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

6.2 Saran

Saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Kutalaga Jaya Abadi diharapkan untuk meningkatkan perhatian terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta kompensasi karyawan guna meningkatkan kinerja mereka.
2. Disarankan agar penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain untuk memperluas cakupan penelitian ini,

sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran Tajwid dan Terjemahan, Kementrian Agama Republik Indonesia: Bukhara Syaamil Quran.
- Aminudin, Maulana, Apriatni Ep, and Dewi Ahinta. “Pengaruh K3 dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region IV,”.
- Anjani, Merysa, Hamidah Nayati Utami, and Arik Prasetya. “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja,” n.d.
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Aminudin, A. M., Ep, A., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh K3 dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PERTAMINA (PERSERO) Marketing Operation Region IV. *Jurnal Manajemen*, 4(3), 1–6.
- Asbar, M., & Wijaya, A. (2021). Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Pekerja Perspektif Maslahat. *Shautuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab dan Hukum*, 502–511.
- Aviana, I., Saroh, S., Nikin, R., Jurusan, H., & Bisnis, A. (2019). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Pentawira Agra Sakti Tuban). *Jiagabi*, 8(3), 199–205.
- Basyit, Sutikno, D. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2424–2429. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1851>
- Cahyaniwati, A. R. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pelatihandan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada PT. BUDI KARTA di Kalimantan Timur). *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 11(1), 63–69.
- Cahyono, H., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 1, Issue 2, pp. 11–20).
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Dawa, A. B., Kaleka, L. B., & Pingge, H. D. (2020). Analisis Kesalahan Berbahasapada Aspek Sintaksis Dalam Rubrik Opini koran victory News Edisi Januari 2019. *Jurnaal Ilmiah Pendidikan Indonesia*, 1(1), 1–12.
- Fajri, K., Utami, H., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 46(1), 11–19.
- Fitriani, R. (2017). Perilaku Peduli Lingkungan Pada Siswa Kelas X Sma Muhammadiyah 1 Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Teknik Boga*, 2(2), 1–11.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro, 2019.
- Hernilawati, H., Sutriswanto, S., & Rusvitawati, D. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 4(1), 22–33. <https://doi.org/10.34128/jra.v4i1.67>
- Heryati, A., & Menzata Z, R. A. (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.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 143, 16–25.
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh lingkungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 19(2), 163–175. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10997>

Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*.

Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja , *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.

Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak Dan Bisnis*, 4(1), 13–19.

Mahfud, I. (2019). Kompensasi dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Madani Syari'ah*, 2, 45–64. <https://stai-binamadani.e-journal.id/Madanisyariah/article/download/138/110/>

Merysa, A., Nayati, U. H., & Arik, P. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 9(1), 1–9. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>

Ritonga, S., Pasaribu, T. K., Simatupang, E., Kerja, L., & Dan, K. (2022). Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Medan (Studi Kasus). *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 22. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi

Rizkiyani, V. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Kewirausahaan*, 1(4), 67–80.
- Suartha, A. C., & Sintaasih, D. (2015). Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kompensasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(9), 2507–2526.
- Sugiarto. (2016). *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) I* (Vol. 4, Issue 1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82.
- Taufik, & Badar. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 3(3), 410–422. <https://doi.org/10.51903/jupea.v3i3.1873>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUTALAGA JAYA ABADI KOTA SAWAHLUNTO

Kepada Yth,

Bapak/Ibu

Di

PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto” pada program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya.

Arfan Husnaldi
12070115901

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____

Usia : ... Tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMP ☐ Diploma ☐ S2
☐ SMA ☐ S1 ☐ S3

Lama Bekerja : ☐ 1 - 11 Bulan ☐ 6 - 10 Tahun ☐ ≥
 16 Tahun ☐ 1 – 5 Tahun ☐ 11 – 15 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuisioner ini.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓). Ada lima alternatif jawaban diantaranya:

Keterangan	Kategori	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan jawaban dari Bapak/Ibu, dan dimohon untuk memberikan jawaban yang sebenarnya.
 4. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyerahkan kuesioner ini.
- Atas partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.



1. Kinerja Karyawan (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
UIN Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PERNYATAAN

PENILAIAN

TOTAL

SS S N TS STS

1. Hasil pekerjaan saya telah memenuhi standart kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Skill yang saya miliki telah sesuai dengan pekerjaan saya dengan mutu serta hasil yang efisien dan efektif.
3. Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Kuantitas (jumlah) pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan.
5. Saya merasa mampu memegang tanggung jawab yang diberikan atasan.
6. Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.
7. Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan.
8. Rekan kerja selalu memberikan dukungan kepada saya untuk bekerja lebih baik lagi
9. Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerja

UIN SUSKA RIAU

2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1)

No	PERNYATAAN	PENILAIAN					TOTAL
		SS	S	N	TS	STS	
1	Setiap ingin memulai pekerjaan, pekerja selalu mendapat arahan dari koordinator tentang K3						
2	Saya merasa nyaman dengan tempat saya bekerja.						
3	Tata letak alat-alat produksi cukup memberikan kenyamanan kepada saya dalam aktivitas produksi						
4	Pengamanan peralatan diperusahaan terawat dengan baik.						
5	Perusahaan memberikan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) kepada karyawan.						
6	Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan kesehatan aktifitas produksi.						
7	Keadaan tempat saya bekerja berada dalam kondisi lingkungan yang aman dan bersih.						
8	Saya menggunakan mesin dan peralatan kerja sesuai dengan SOP yang telah di tetapkan.						
9	Petunjuk penggunaan alat keselamatan diperusahaan sudah sangat memadai.						



3. Kompensasi (X2)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Sart Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	PERNYATAAN	PENILAIAN					TOTAL
		SS	S	N	TS	STS	
1	Perusahaan selalu tepat waktu membayar gaji karyawan.						
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.						
3	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima.						
4	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan insentif secara adil kepada karyawan.						
5	Saya merasa puas dengan insentif yang diberikan.						
6	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban						
7	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) dari Perusahaan.						
8	Kompensasi yang diterima besarnya mengalami kenaikan dari waktu ke waktu						
9	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah di tetapkan						

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No Responden	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)										Total (X1)	Kompensasi (X2)								Total (X2)	Kinerja Karyawan (Y)									Total (Y)
	X1.1 1	X1.2 2	X1.3 3	X1.4 4	X1.5 5	X1.6 6	X1.7 7	X1.8 8	X1.9 9	X2.1 1		X2.2 2	X2.3 3	X2.4 4	X2.5 5	X2.6 6	X2.7 7	X2.8 8	X2.9 9		Y.1 1	Y.2 2	Y.3 3	Y.4 4	Y.5 5	Y.6 6	Y.7 7	Y.8 8	Y.9 9	
1	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	25	3	2	2	3	2	3	4	3	4	26	4	4	3	2	3	4	3	2	28
2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	26	2	3	2	3	2	2	4	3	2	23	3	3	3	3	4	4	3	2	28
3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	28	2	3	3	3	2	3	4	3	4	27	4	4	3	2	2	4	4	3	31
4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	29	3	3	2	4	2	3	4	4	3	28	3	3	4	3	3	2	2	4	27
5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	30	3	4	2	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	3	5	4	3	34
6	3	2	3	4	4	4	4	2	4	3	29	4	3	4	4	3	3	4	3	4	32	4	4	4	4	3	4	2	2	31
7	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	28	5	3	2	4	3	3	3	3	3	29	4	2	4	4	3	4	4	3	32
8	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	33	3	3	3	4	2	4	4	4	4	31	5	2	4	4	4	3	3	3	32
9	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	34	4	2	4	4	4	4	3	4	3	32	4	5	4	4	3	3	4	2	32
10	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	32	4	3	3	4	3	4	3	4	2	30	4	4	4	3	4	3	2	3	31
11	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	32	4	4	5	4	3	4	3	5	37	4	4	3	4	4	3	4	5	34	
12	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	31	4	3	2	4	3	4	3	2	28	4	4	4	3	4	4	3	3	33	
13	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	32	4	3	3	4	3	4	4	4	33	4	4	4	3	3	3	2	3	4	30

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No Responden	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)										Total (X1)	Kompensasi (X2)										Total (X2)	Kinerja Karyawan (Y)										Total (Y)
	Islam											State											Riau										
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1. 10		X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 10		Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9		
14	4	3	3	4	3	4	3	4	4	32	3	3	3	3	2	4	3	4	4	29	4	4	3	3	4	4	3	4	3	32			
15	3	3	4	4	3	4	3	4	3	31	4	3	3	4	3	3	4	4	3	31	4	3	3	3	4	4	2	3	2	28			
16	3	4	4	3	3	4	2	3	4	30	3	3	1	4	3	3	4	3	3	27	4	3	3	2	3	3	3	2	3	26			
17	4	3	3	4	3	4	3	4	3	30	3	2	2	3	2	2	4	3	4	25	4	3	3	3	4	3	2	3	3	28			
18	4	3	3	4	4	4	4	5	4	35	4	3	4	2	3	3	4	4	4	31	4	4	3	4	4	3	4	4	2	32			
19	3	4	3	4	3	4	3	4	4	32	4	3	3	4	3	4	4	3	3	31	4	4	3	4	4	4	3	4	2	32			
20	4	3	3	4	3	4	3	3	4	31	4	3	3	4	3	4	4	3	4	32	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33			
21	3	3	4	4	3	4	2	3	4	30	4	3	3	3	2	3	4	4	4	30	4	4	3	3	4	3	4	4	3	32			
22	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	4	3	3	4	3	3	3	4	3	30	4	4	4	3	4	5	4	4	4	36			
23	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34	4	4	3	4	3	4	4	4	3	33	4	5	4	4	4	4	4	4	3	36			
24	3	4	4	4	3	3	2	3	3	29	4	3	3	5	3	4	5	4	4	35	5	4	5	4	4	4	4	4	3	37			
25	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	4	4	3	4	3	3	4	3	3	31	4	5	5	4	4	5	2	2	2	33			
26	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34	4	4	3	4	4	3	4	4	3	33	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34			
27	4	4	5	4	4	4	4	3	3	34	4	3	3	4	3	4	4	4	3	32	5	4	4	3	4	4	4	4	3	35			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. ~~Dik~~orang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No Responden	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)										Total (X1)	Kelelahan Kerja (X2)								Total (X2)	Kinerja Karyawan (Y)										Total (Y)
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)											Kelelahan Kerja (X2)									Kinerja Karyawan (Y)										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8		X2.9	X2.10	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
28	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	5	3	4	3	36			
29	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4								3	2	3	4	4	4	4	5	3	36			
30	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	25	4	4	3	3	4	4	3	33			
31	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	32	4	4	3	3	3	4	4	4	32	4	4	5	4	4	4	4	39			
32	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34	4	4	4	3	4	4	3	2	32	4	4	5	4	3	4	4	35			
33	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	29	4	4	3	3	3	4	3	2	29	4	3	3	4	4	3	4	31			
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	33	4	3	2	3	2	3	3	3	25	4	4	3	4	5	4	4	35			
35	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	33	4	3	3	4	3	4	3	4	31	4	3	4	3	4	5	3	32			
36	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	33	3	4	3	4	3	4	4	4	32	4	5	4	4	4	4	3	35			
37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34	4	4	3	4	3	4	4	4	33	4	4	4	3	5	3	4	36			
38	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	3	4	4	4	34	5	5	5	3	4	4	4	38			
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	3	4	3	4	4	2	30	5	4	5	3	4	3	2	32			
40	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	33	4	4	4	4	4	3	4	4	34	3	4	4	4	4	4	4	35			
41	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	33	3	3	3	4	3	3	3	2	27	4	4	4	3	4	4	2	33			

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No Responden	Kesejahteraan dan Keselamatan Kerja (X1)									Total (X1)	Status									Kompensasi (X2)									Total (X2)	Rendahnya Kinerja Karyawan (Y)									Total (Y)
	Kesejahteraan dan Keselamatan Kerja (X1)										Status									Kompensasi (X2)										Rendahnya Kinerja Karyawan (Y)									
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9		X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9											
42	4	4	4	3	4	3	4	4	4	33	4	3	3	4	3	2	3	4	2	28	5	4	4	4	3	4	4	3	35										
43	4	4	4	4	3	4	4	4	3	35	3	4	3	4	3	3	4	4	2	30	4	4	4	4	4	5	5	4	3	37									
44	4	3	3	3	4	4	4	2	3	29	4	3	3	3	3	4	4	3	3	30	4	5	4	4	3	4	5	4	2	35									
45	4	4	4	4	3	3	3	3	5	33	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33	3	4	3	4	3	4	3	4	32										
46	4	3	4	4	4	3	3	3	5	32	3	2	2	3	3	2	3	3	4	25	4	4	4	3	4	4	3	4	5	35									
47	4	3	4	4	4	4	4	2	3	30	4	3	3	3	3	3	4	3	4	30	4	4	4	3	4	4	4	3	3	33									

Lampiran Uji Instrumen Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	47	25	36	31.70	2.367
Kompensasi	47	23	37	30.17	2.929
Kinerja_Karyawan	47	26	39	32.98	2.923
Valid N (listwise)	47				

Sumber: Data Olahan, 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2 Uji Validitas

Uji Validitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	K3
X1.1	Pearson Correlation	1	.135	.258	.100	.171	.231	.206	-.004	.179	.565**
	Sig. (2-tailed)		.364	.080	.505	.250	.118	.164	.981	.228	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	.135	1	.217	.224	-.052	-.160	.145	.041	.362*	.516**
	Sig. (2-tailed)	.364		.142	.130	.727	.282	.330	.784	.012	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	.258	.217	1	.213	.062	.124	-.053	-.012	.244	.517**
	Sig. (2-tailed)	.080	.142		.150	.677	.407	.722	.934	.099	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	.100	.224	.213	1	.046	-.032	-.155	.198	.303*	.445**
	Sig. (2-tailed)	.505	.130	.150		.756	.833	.299	.182	.039	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	.171	-.052	.062	.046	1	.208	.198	-.129	-.006	.330*
	Sig. (2-tailed)	.250	.727	.677	.756		.161	.181	.388	.968	.024
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	.231	-.160	.124	-.032	.208	1	-.035	-.113	.310*	.301*
	Sig. (2-tailed)	.118	.282	.407	.833	.161		.815	.451	.034	.040
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.7	Pearson Correlation	.206	.145	-.053	-.155	.198	-.035	1	-.018	.112	.394**
	Sig. (2-tailed)	.164	.330	.722	.299	.181	.815		.902	.452	.006
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.8	Pearson Correlation	-.004	.041	-.012	.198	-.129	-.113	-.018	1	.085	.291*
	Sig. (2-tailed)	.981	.784	.934	.182	.388	.451	.902		.568	.047
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.9	Pearson Correlation	.179	.362*	.244	.303*	-.006	.310*	.112	.085	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.228	.012	.099	.039	.968	.034	.452	.568		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
K3	Pearson Correlation	.565**	.516**	.517**	.445**	.330*	.301*	.394**	.291*	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.024	.040	.006	.047	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan, 2024

Uji Validitas Kompensasi

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Kompensasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.215	.319*	.187	.427**	.162	-.039	.074	-.021	.494**
	Sig. (2-tailed)		.146	.029	.208	.003	.275	.793	.620	.887	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	.215	1	.296*	.145	.343*	.106	.120	.061	-.025	.474**
	Sig. (2-tailed)	.146		.043	.330	.018	.476	.420	.682	.868	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	.319*	.296*	1	.256	.607**	.403**	.165	.139	.109	.738**
	Sig. (2-tailed)	.029	.043		.082	.000	.005	.268	.352	.464	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	.187	.145	.256	1	.460**	.367*	.253	.138	-.020	.584**
	Sig. (2-tailed)	.208	.330	.082		.001	.011	.086	.353	.893	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	.427**	.343*	.607**	.460**	1	.310*	.023	.100	-.141	.669**
	Sig. (2-tailed)	.003	.018	.000	.001		.034	.881	.503	.344	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	.162	.106	.403**	.367*	.310*	1	.219	.319*	.076	.636**
	Sig. (2-tailed)	.275	.476	.005	.011	.034		.139	.029	.613	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.7	Pearson Correlation	-.039	.120	.165	.253	.023	.219	1	-.077	.249	.388**
	Sig. (2-tailed)	.793	.420	.268	.086	.881	.139		.607	.092	.007
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.8	Pearson Correlation	.074	.061	.139	.138	.100	.319*	-.077	1	-.110	.313*
	Sig. (2-tailed)	.620	.682	.352	.353	.503	.029	.607		.460	.032
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.9	Pearson Correlation	-.021	-.025	.109	-.020	-.141	.076	.249	-.110	1	.311*
	Sig. (2-tailed)	.887	.868	.464	.893	.344	.613	.092	.460		.034
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Kompensasi	Pearson Correlation	.494**	.474**	.738**	.584**	.669**	.636**	.388**	.313*	.311*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.007	.032	.034	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan, 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Kinerja_Karyawan
1	Pearson Correlation	1	.089	.386**	.048	.161	.157	.180	.031	-.128	.369*
	Sig. (2-tailed)		.553	.007	.750	.279	.291	.225	.838	.392	.011
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
2	Pearson Correlation	.089	1	.304*	.170	-.041	.401**	.244	.061	-.010	.512**
	Sig. (2-tailed)	.553		.038	.252	.786	.005	.098	.685	.948	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
3	Pearson Correlation	.386**	.304*	1	.272	.175	.388**	.183	-.112	.013	.561**
	Sig. (2-tailed)	.007	.038		.064	.239	.007	.217	.453	.929	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
4	Pearson Correlation	.048	.170	.272	1	.197	.087	.242	.395**	-.128	.510**
	Sig. (2-tailed)	.750	.252	.064		.185	.561	.102	.006	.392	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
5	Pearson Correlation	.161	-.041	.175	.197	1	.168	.026	.141	-.118	.339*
	Sig. (2-tailed)	.279	.786	.239	.185		.258	.864	.345	.431	.020
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.6	Pearson Correlation	.157	.401**	.388**	.087	.168	1	.263	.039	-.004	.568**
	Sig. (2-tailed)	.291	.005	.007	.561	.258		.074	.797	.979	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.7	Pearson Correlation	.180	.244	.183	.242	.026	.263	1	.291*	.121	.630**
	Sig. (2-tailed)	.225	.098	.217	.102	.864	.074		.047	.416	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.8	Pearson Correlation	.031	.061	-.112	.395**	.141	.039	.291*	1	.149	.503**
	Sig. (2-tailed)	.838	.685	.453	.006	.345	.797	.047		.317	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.9	Pearson Correlation	-.128	-.010	.013	-.128	-.118	-.004	.121	.149	1	.296*
	Sig. (2-tailed)	.392	.948	.929	.392	.431	.979	.416	.317		.044
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.369*	.512**	.561**	.510**	.339*	.568**	.630**	.503**	.296*	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.020	.000	.000	.000	.044	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan, 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.492	9

Sumber: Data Olahan, 2024

Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.645	9

Sumber: Data Olahan, 2024

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.567	9

Sumber: Data Olahan, 2024

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Uji Asumsi Klasik

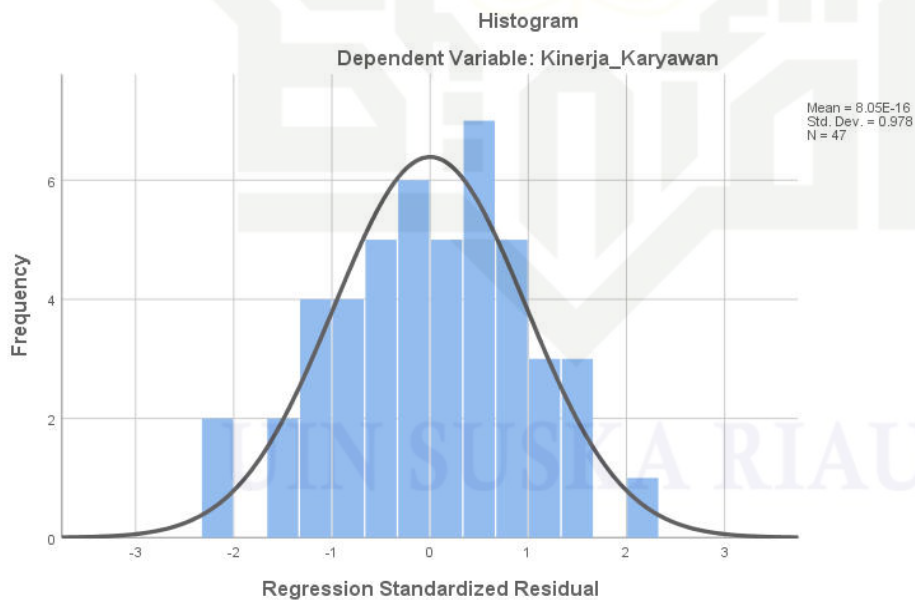
1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36542156
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.052
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

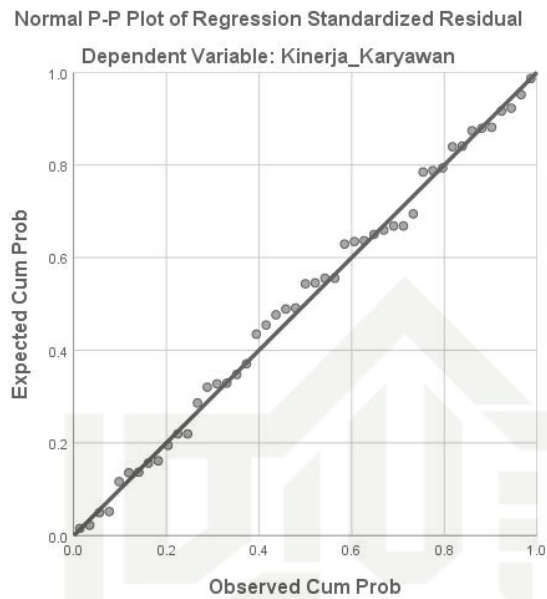
Sumber: Data Olahan, 2024



Sumber: Data Olahan, 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sumber: Data Olahan, 2024

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	K3	.833	1.201
	Kompensasi	.833	1.201

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

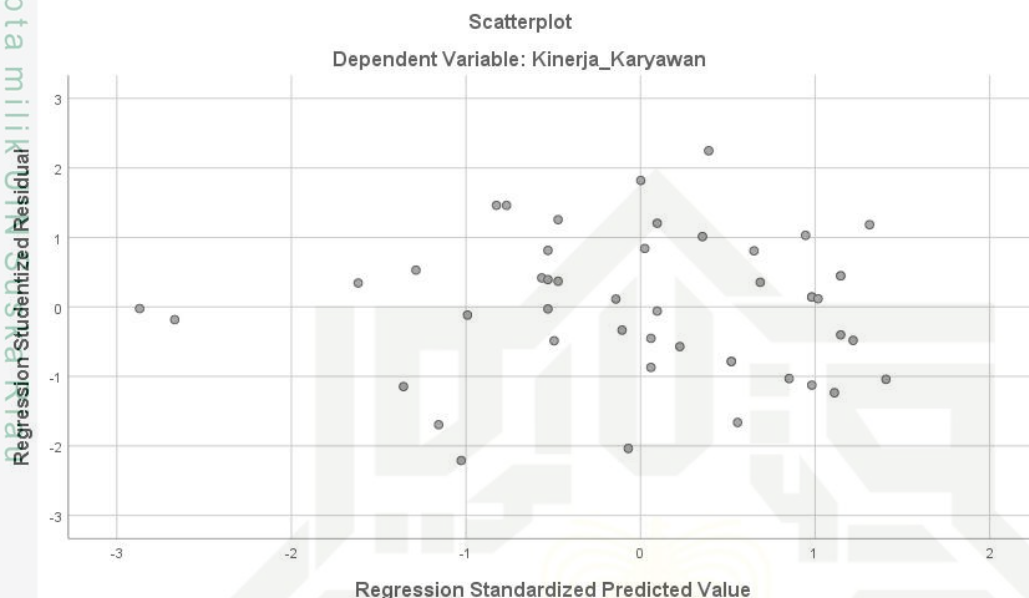
Sumber: Data Olahan, 2024

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan, 2024

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.343	5.146		1.621	.112
K3	.507	.165	.411	3.071	.004
Kompensasi	.284	.133	.285	2.129	.039

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2024

Lampiran Uji Hipotesis Penelitian

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.343	5.146			1.621	.112
K3	.507	.165	.411		3.071	.004
Kompensasi	.284	.133	.285		2.129	.039

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2024

Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	135.599	2	67.799	11.591	.000 ^b
Residual	257.380	44	5.850		
Total	392.979	46			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, K3

Sumber: Data Olahan, 2024

3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.345	.315	2.419

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, K3

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2024

4. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.587 ^a	.345	.315	2.419	.345	11.591	2	44	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, K3

Sumber: Data Olahan, 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrandt No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2589/Un.04/F.VII/PP.00.9/4/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 01 April 2024 M
22 Ramadhan 1445 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Kutalaga Jaya Abadi
Kota Sawahlunto
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Arfan Husnaidi
NIM. : 12070115901
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota
Sawahlunto" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan
bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



hyarni, SE, MM
19700826 199903 2001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. KUTALAGA JAYA ABADI

KONTRAKTOR—PERDAGANGAN—JASA—DEVELOPER

Jl. Anas Malik, Desa Batu Tanjung, Kec Talawi, Kota Sawahlunto.

Sawahlunto, April 2024

No : 06/PT.KJA/IV/2024
 Lamp : -
 Hal : Izin Riset

Kepada Yth:

Bapak/ Ibu Dekan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Riau

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Di Tempat

Menindak lanjuti surat Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas
 Ekonomi dan Ilmu Sosial nomor: B-2589/Un.04/F.VII/PP.00.9/4/2024 tertanggal 01 April
 2024 perihal Penelitian, disampaikan bahwa PT.Kutalaga Jaya Abadi dapat menerima
 mahasiswa untuk melakukan penelitian berikut :

Nama : Arfan Husnaidi
 Bp/Nim : 12070115901
 Jurusan : Manajemen
 Judul : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Dan
 Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT.Kutalaga Jaya
 Abadi Kota Sawahlunto

Demikian disampaikan,atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih

Direktur,

Ramon Liadi,ST,MM

UIN SUSKA RIAU

Lampiran Dokumentasi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Arfan Husnaldi, Lahir di Duri pada tanggal 30 September 2002. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Dedi Eriyanto dan Ibu Husnul Hayati dan juga Anak pertama dari Empat bersaudara. Adik pertama bernama Jaksana Arifin, adik kedua bernama Khaliquz Zaman dan adik ketiga bernama Daffa Muzaki.

Penulis memulai jenjang pendidikan dasar di SD 053 Kelurahan Gajah Sakti Kecamatan Mandau Kota Duri Kabupaten Bengkalis (2007-2013) SMP 4 Mandau Kota Duri Kabupaten Bengkalis (2013-2016) SMA 2 Mandau Kota Duri Kabupaten Bengkalis (2017-2020).

Setelah menamatkan Pendidikan di SMA Pada tahun 2020, penulis melanjutkan kuliah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan S1 Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada bulan Oktober 2023 hingga April 2024. Selanjutnya penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Duri pada tahun 2023. Dan pada bulan Juli sampai dengan Agustus penulis mengikuti program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Seberang Taluk Hilir, Kecamatan Kuantan Tengah, Kabupaten Kuantan Singingi, Riau.

Penulis melaksanakan penelitian di PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto pada Oktober 2023 hingga April 2024. Dan pada 12 Juni 2024 penulis melaksanakan ujian Munaqasah dengan judul skripsi “**Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kutalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto**”.