

KOMPENSASI, TINGKAT PENDIDIKAN, PENEMPATAN KERJA, KESEHATAN KERJA, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yunus Manao¹, Jholant Bringg Luck Amelia Br
Sinaga², Antoni Benyamin Sitorus³, Yusuf Togatorop⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}
yunusmanao19@gmail.com¹, jholantsinaga@unprimdn.ac.id²,
antonisitorus@gmail.com³, yusuftogatorop85@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pengaruh kompensasi, tingkat pendidikan, penempatan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan pada PT. Utama Karya Infrastruktur sebanyak 130 karyawan dan pada *purpose sampling* dengan menggunakan kriteria tertentu yang sehingga didapatkan 100 sampel. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan, variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} 2,050, sedangkan variabel t_{tabel} memiliki nilai 1,66, dengan 0,043 yang signifikan; b) nilai t_{hitung} variabel tingkat pendidikan memiliki nilai 2.421 dan t_{tabel} 1,66, dengan tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$.; c) nilai t_{hitung} variabel penempatan kerja memiliki nilai 2,062, t_{tabel} 1,66, dan tingkat signifikansi $0,042 < 0,05$.; d) nilai t_{hitung} variabel keselamatan kerja memiliki rata-rata 2.565, dengan t_{tabel} 1,66, dan tingkat nilai $0,012 < 0,05$.; e) nilai t_{hitung} variabel kesehatan kerja memiliki nilai 2.756, t_{tabel} 1,66, dan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Simpulan, variabel kompensasi, tingkat pendidikan, penempatan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur. Variabel kompensasi, tingkat pendidikan, penempatan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur.

Kata Kunci: Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Penempatan Kerja, Tingkat Pendidikan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the effect of compensation, education level, job placement, occupational health, and work safety on employee performance on employee performance at PT. Utama Infrastructure Works. This research method is descriptive quantitative. In this study the population used at PT. Utama Karya Infrastructure as many as 130 employees and on purpose sampling using certain criteria so that 100 samples were obtained. Data analysis using multiple linear regression. The results showed that the compensation variable had a t_{count} of 2.050, while the t_{table} variable had a value of 1.66, with a significant 0.043; b) the t_{count} value of the education level variable has a value of 2,421 and a t_{table} of 1.66, with a significance level of $0.017 < 0.05$; c) the t_{count} value of the work placement variable has a value of 2.062, t_{table} 1.66, and a significance level of $0.042 < 0.05$; d) the t -count value of the work

safety variable has an average of 2,565, with a t-table of 1.66, and a value level of 0.012 <0.05.; e) the tcount value of the occupational health variable has a value of 2.756, a ttable of 1.66, and a significant value of 0.007<0.05. In conclusion, compensation variables, education level, job placement, occupational health, and work safety have a positive and significant effect partially on the performance of employees of PT. Hutama Infrastructure Works. Compensation variables, education level, job placement, occupational health, and work safety have a significant effect simultaneously on employee performance on Employee Performance at PT. Hutama Infrastructure Works.

Keywords: *Occupational Health, Occupational Safety, Employee Performance, Compensation, Work Placement, Education Level*

PENDAHULUAN

PT. Hutama Karya Infrastruktur merupakan salah satu anak perusahaan dari BUMN PT. Hutama Karya yang bergerak pada bidang usaha jasa konstruksi. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2015 yang merupakan spin-off dari divisi jalan dan jembatan milik PT. Hutama Karya. Pada saat ini PT. Hutama Karya Infrastruktur sedang dalam proyek pembangunan berbagai jalan tol di pulau sumatera. PT. Hutama Karya Infrastruktur melakukan beberapa bisnis dalam pengerjaan proyek jalan tol trans sumatera, operasi dan pemeliharaan jalan tol, jasa konstruksi dan EPC, pengembangan property, dan manufaktur.

Kinerja ditentukan oleh kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan berkualitas tinggi dan bervolume tinggi sambil mematuhi otoritas yang diberikan kepadanya. Ketika datang ke prestasi atau kesuksesan bisnis, personelnya sangat penting Seiring kemajuan teknologi dan lingkungan berubah, kemampuan seseorang untuk mengembalikan hadiahnya sesuai dengan kapasitasnya harus terus selaras dengan kapasitasnya. Kinerja karyawan yang menguntungkan memiliki efek menguntungkan pada perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang positif menciptakan optimisme di dalam perusahaan, yang membantu manajer ekspansi dan departemen lain dalam menerapkan terobosan dalam pengembangan perusahaan.

Kompensasi dapat digambarkan sebagai segala jenis pembayaran atau insentif yang dibayarkan kepada karyawan dengan imbalan layanan yang diberikan saat bekerja. Pada saat ini yang menjadi kendala disebuah perusahaan ialah minimnya kompensasi yang tidak sesuai UMR, jadinya banyak karyawan di sebuah perusahaan tidak merasakan kesejahteraan di perusahaan tersebut. Dengan semakin baik kompensasi yang diterima oleh keadaan kerja yang lebih baik dan lebih menarik akan menghasilkan

peningkatan kepuasan kerja karyawan. Disisi lain, upah yang lebih rendah berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah.

Proses peningkatan tingkat pendidikan seseorang panjang dan terdiri dari prosedur sistematis dan terencana dimana tenaga kerja manajemen memperoleh pengetahuan konseptual dan teoritis yang berlaku untuk berbagai skenario. Dalam sebuah perusahaan, pendidikan sangat diutamakan untuk karyawan, karena pencapaian pendidikan seseorang yang lebih tinggi, semakin besar bakat kerja atau produktivitas di tempat kerja. Perlu edukasi untuk melakukan hal tersebut, guna mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten yang mampu melaksanakan tujuan perusahaan sekaligus memperoleh tingkat pencapaian kinerja yang tinggi. Tingkat pendidikan menjadi permasalahan yang sulit untuk diatasi dimana sebagian karyawan merasa dengan tingkat pendidikan yang telah ada sudah cukup namun dalam peningkatan kinerja karyawan, meningkatkan jenjang pendidikan sangat lah dibutuhkan.

Penempatan kerja digunakan untuk berhasil menyalurkan bakat karyawan ke dalam profesi atau posisi yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka dan yang selaras dengan kebutuhan perusahaan. Penempatan individu yang relevan dalam pekerjaan yang sesuai memungkinkan perusahaan untuk mencapai output dan hasil kerja potensial terbesar. Penggunaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan yang paling efektif terjadi ketika mereka ditempatkan dalam pengaturan yang paling cocok untuk kinerja karyawan. Penempatan kerja pada perusahaan menjadi permasalahan yang sulit untuk dihindarkan, dimana karyawan dapat ditempatkan pada daerah yang jauh dan berpindah sehingga membuat karyawan merasa sulit dalam beradaptasi maupun hubungan dengan keluarga menjadi sulit.

Keselamatan kerja adalah apa pun yang dapat membahayakan keselamatan pekerja dan orang lain di tempat kerja. karyawan dapat memperoleh manfaat dari rasa aman di tempat kerja, yang memungkinkan mereka untuk memasukkan jumlah jam maksimum yang mungkin. Setiap tahun, ratusan kecelakaan industri terjadi, mengakibatkan korban jiwa, kerusakan properti, dan gangguan produksi. Perusahaan telah memiliki standart dan prosedur operasional keselamatan namun dalam praktiknya dilapangan masih terjadi kesalahan dalam prosedur sehingga mengakibatkan kecelakaan yang pada karyawan sehingga perlu adanya peningkatan keselamatan kerja karyawan.

Bekerja di perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai elemen, termasuk kesehatan kerja, untuk memastikan bahwa tugas dapat dilakukan tanpa dirugikan oleh kendala fisik atau mental. Dengan diperhatikan nya Kesehatan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu menghasilkan hasil kerja yang terbaik untuk kemajuan perusahaan.

Kinerja dari karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pengerjaan dari produk PT. Utama Karya Infrastruktur mengalami pelambatan terutama karyawan mengeluhkan adanya ketidaksesuaian dalam penerapan penempatan kerja, keselamatan, dan juga Kesehatan. Adapun juga kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur masih dirasa kurang sehingga mempengaruhi dari kinerja karyawan dilapangan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian untuk mengetahui pengaruh kompensasi, tingkat pendidikan, penempatan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur.

KAJIAN TEORI

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Banyak organisasi melihat kompensasi sebagai faktor penting dalam mempertahankan dan menarik karyawan berbakat. Banyak organisasi melihat remunerasi sebagai faktor penting dalam mempertahankan dan menarik staf berbakat. Kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi terhadap karyawan dapat memberikan dorongan karyawan untuk senantiasa berkinerja tinggi dan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian Alwi & Sugiono (2019), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penerapan kompensasi yang baik dapat mencerminkan kinerja dari perusahaan juga baik.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat pendidikan yang dibutuhkan seorang karyawan sangat penting karena menguntungkan individu dan perusahaan. Tingkat pendidikan yang diterima oleh karyawan berpengaruh pada kemampuan mereka untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah terjalin secara memadai, karena dengan pendidikan yang memadai, pengetahuan dan kemampuan karyawan akan lebih luas, dan ia akan lebih siap untuk

menghadapi setiap kesulitan yang muncul. Menurut penelitian Basyit et al., (2020) tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tingkat pendidikan akan sangat bergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri, dengan tingkat pendidikan yang tinggi dapat mendorong dalam pencapaian kinerja karyawan. Menurut Putri & Ratnasari (2019), tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan kerja di dalam perusahaan memperhatikan peranan dari pendidikan yang dimiliki oleh individu sumber daya manusia, latar belakang pendidikan memberikan wawasan terhadap disiplin ilmu yang diketahui dan dikembangkan sehingga penempatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut pengaruh Simanjuntak (2020), faktor prestasi akademis berhubungan erat dengan penempatan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian Junianto (2022) penempatan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan di tempat kerja memiliki pengaruh besar pada keberhasilan organisasi. Pengusaha harus menerapkan sistem keselamatan kerja yang membahas manajemen terpadu, tenaga kerja, kondisi kerja, dan lingkungan kerja untuk secara signifikan mengurangi kecelakaan di tempat kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Cahyano dan Mardikaningsih (2021), keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Di tempat kerja, kesehatan kerja harus diperhatikan, karena karyawan yang sehat berfungsi secara optimal. Mempertahankan atau memberikan perlindungan bagi karyawan terhadap bahaya kecelakaan, penyakit, dan kerugian finansial yang terkait dengan pekerjaan mereka mungkin merupakan bisnis yang menguntungkan bagi organisasi yang memprioritaskan kesehatan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Siagian et al., (2020) bahwa keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Runtung et al., (2021) kesehatan tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Utama Karya Infrastruktur, beralamat Penelitian ini dilakukan di PT. Utama Karya Infrastruktur, beralamat di Cabang Ruas Binjai - Langsa Seksi Binjai – Pangkalan Brandan Zona 4. Metode ini akan bersifat kuantitatif. Jenis pada penelitian ini adalah deskriptif dengan sifat penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Utama Karya Infrastruktur kantor cabang medan yang berjumlah sekitar 130 orang. Jumlah sampel yang di teliti sebanyak 98 dan dibulatkan menjadi 100 karyawan dan untuk pengujian validitas akan diambil 30 karyawan.

Studi ini mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Identifikasi dan definisi operasional variabel penelitian ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.
Definisi Opersional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X1)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Skala <i>Likert</i>
Tingkat Pendidikan (X2)	1. Tingkat pendidikan formal 2. Kesesuaian kelulusan 3. Pendidikan formal	Skala <i>Likert</i>
Penempatan Kerja (X3)	1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja	Skala <i>Likert</i>
Keselamatan Kerja (X4)	1. Kondisi kerja 2. Pendidikan dan pelatihan K3 3. Lingkungan kerja yang sehat	Skala <i>Likert</i>
Kesehatan Kerja (X5)	1. Lingkungan kerja 2. Sarana kesehatan tenaga kerja 3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja	Skala <i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung Jawab	Skala <i>Likert</i>

HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.
Deskriptif Statistik

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev.
Kompensasi	100	9	28	18,00	4,755
Tingkat Pendidikan	100	8	29	17,93	4,637
Penempatan Kerja	100	9	30	19,20	4,404
Keselamatan Kerja	100	7	30	18,39	5,168
Kesehatan Kerja	100	7	30	18,52	5,000
Kinerja Karyawan	100	9	29	20,16	6,219
Valid N (listwise)	100				

Tabel diatas menunjukkan jawaban 100 responden didapatkan hasil pengukuran variabel Kompensasi diperoleh nilai terendah 9, nilai tertinggi 28, rata-rata 18,00, dan standar deviation 4,755. Tingkat Pendidikan nilai terendah 8, nilai tertinggi 29, dengan rata rata 17,93 dan standar deviation 4,637. Penempatan Kerja jumlah terendah 9, nilai tertinggi 30, dengan rata-rata 19,20 dan standar deviation 4,404. Keselamatan Kerja jumlah terendah 7, nilai tertinggi 30, dengan rata-rata 18,39 dan standar deviation 5,168. Kesehatan Kerja jumlah terendah 7, nilai tertinggi 30, dengan rata-rata 18,52 dan standar deviation 5,000. Kinerja Karyawan nilai terendah 9, nilai tertinggi 29, dengan rata-rata 20,16 dan standar deviation 6,219.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Model Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,610	1,012		-3,566	.001
Kompensasi	,236	,115	,181	2,050	.043
1 Tingkat Pendidikan	,302	,125	,225	2,421	.017
Penempatan Kerja	,161	,078	,114	2,062	.042
Keselamatan Kerja	,280	,109	,233	2,565	.012
Kesehatan Kerja	,317	,115	,255	2,756	.007

Berdasarkan Tabel maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = -3,610 + 0,236 \text{ Kompensasi} + 0,302 \text{ Tingkat Pendidikan} + 0,161 \text{ Penempatan Kerja} + 0,280 \text{ Keselamatan Kerja} + 0,317 \text{ Kesehatan Kerja}$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dijabarkan yaitu, a) nilai konstanta regresi sebesar -3,610 yang memiliki arti jika kompensasi, tingkat pendidikan, penempatan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan berjumlah -3,610 satuan; b) kompensasi memiliki nilai regresi positif 0,236, menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi meningkatkan kinerja karyawan. demikian pula, variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif; c) koefisien regresi tingkat pendidikan adalah positif 0,302, menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan secara positif terkait dengan peningkatan kinerja karyawan. dalam hal ini, tingkat pendidikan variabel memiliki efek yang menguntungkan pada kinerja karyawan; d) koefisien regresi penempatan kerja positif 0,161 menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; e) koefisien regresi keselamatan kerja bernilai positif 0,280, menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif pada peningkatan kinerja karyawan; f) koefisien regresi kesehatan kerja sebesar 0,317 menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan pada peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji R² ditunjukkan pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.888	.882	2,132

Pada uji koefisien determinasi mengungkapkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,888 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja dapat menjelaskan 88,8 persen dari variabel Kinerja Karyawan, sedangkan 11,2 persen sisanya dijelaskan oleh variabel independen yang tidak dipelajari.

Uji F

Hasil uji F ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5.
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3402,032	5	680,406	149,648	.000 ^b
	Residual	427,408	94	4,547		
	Total	3829,440	99			

Dari uji hipotesis, nilai fhitung 149,642 lebih dari nilai ftabel 2,31 dan memiliki tingkat yang signifikan kurang dari 0,00 kurang dari 0,05. Jika fhitung lebih besar dari ftabel dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, H0 ditolak dan Ha diterima, menunjukkan bahwa Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja semuanya memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan secara bersamaan.

Uji T

Hasil uji T ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6.
Uji F

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,610	1,012		-3,566	.001
Kompensasi	,236	,115	,181	2,050	.043
1 Tingkat Pendidikan	,302	,125	,225	2,421	.017
Penempatan Kerja	,161	,078	,114	2,062	.042
Keselamatan Kerja	,280	,109	,233	2,565	.012
Kesehatan Kerja	,317	,115	,255	2,756	.007

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat ditarik penjelasan yaitu, a) variabel kompensasi memiliki nilai thitung 2,050, sedangkan variabel ttabel memiliki nilai 1,66, dengan 0,043 yang signifikan, menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan; b) nilai t_{hitung} variabel tingkat pendidikan memiliki nilai 2.421 dan ttabel 1,66, dengan tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$. Sebagai hasil dari menerima hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan; c) nilai t_{hitung} variabel penempatan kerja memiliki nilai 2,062, ttabel 1,66, dan tingkat signifikansi $0,042 < 0,05$. sehingga, hipotesis diterima, yang mengarah ke kesimpulan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan; d) nilai t_{hitung} variabel keselamatan kerja memiliki rata-rata 2.565, dengan ttabel 1,66, dan tingkat nilai $0,012 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis diterima, dan kesimpulannya ditarik bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan; e) nilai t_{hitung} variabel kesehatan kerja memiliki nilai 2.756, ttabel 1,66, dan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis diterima, yang mengarah pada kesimpulan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga & Hidayat (2020), bahwa karyawan bercita-cita

untuk kehidupan yang lebih baik sebagai akibat dari pengorbanan dan tanggung jawab yang harus mereka buat untuk melakukan pekerjaan mereka. Kompensasi sebagai penghargaan atas prestasi seseorang dalam melakukan kewajibannya dalam pekerjaan dan posisi yang saat ini ia lakukan, serta sebagai pengakuan atas bakat potensial yang dibutuhkan untuk maju dalam suatu perusahaan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Uji analisis menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Basyit et al., (2020), yang menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tingkat pendidikan merupakan hal yang penting sehingga memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manullang et al., (2020), jika kebutuhan akan tautan terpenuhi atau seseorang memperoleh kompetensi yang diperlukan, ia dapat memaksimalkan potensi dan beroperasi secara optimal. Dalam situasi ini, penempatan kerja yang tepat akan memfasilitasi pencapaian kinerja tinggi, karena pengetahuan, keterampilan, dan bakat karyawan selaras dengan persyaratan pekerjaan. Akibatnya, personel dapat dengan mudah menerapkan apa yang mereka miliki saat masih melakukan tugas yang diperlukan.

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Chotimah (2018), karyawan dapat membuat bencana atau kecelakaan kerja dengan melakukan salah satu atau semua tugas mereka, tetapi karyawan dapat mengelolanya dengan mengenakan peralatan perlindungan

pribadi penuh. Sehingga pekerja dapat menganalisis program dan merasa aman dalam kewajiban mereka. Keselamatan di tempat kerja merupakan salah satu yang berpengaruh pada kinerja karyawan, dan perusahaan bertanggung jawab untuk meningkatkan keamanan karyawan.

Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bariah & Habibi (2018), kesehatan kerja telah terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa aman di tempat kerja jika kesehatan kerja mereka terjamin. Karyawan tidak ingin kecelakaan di tempat kerja karena dapat mempengaruhi kelangsungan hidup mereka. Dengan demikian, jika organisasi dapat memenuhi kesehatan kerja karyawan secara memadai, pekerja dapat meningkatkan kinerja mereka.

SIMPULAN

Simpulan pada penelitian ini yaitu, a) Variabel Presepsi Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur; b) Secara parsial variabel Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M., & Sugiono, E. (2019). Manajemen Oikonomia Studi Eksploratif Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Proses Pembelajaran Online Di Sekolah Dasar. 15(2), 98–112. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/748/620>
- Bariah, C., & Habibi, F. (2018). Pengaruh Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 7(13). 40-48. <http://jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/128>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 38–44. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Cahyono, H. and Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo

- (Distributor Center) Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 11-20.
<https://jurnal.uui.ac.id/selma/article/view/23699>
- Chotimah, C. (2018). Pengaruh Kompetensi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 36(1), 1–83.
<https://doi.org/10.5324/barn.v36i1.2595>
- Junianto, A. D. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pelatihan Karyawan terhadap Motivasi Intrinsik serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Dangau Resort Kubu Raya di Masa Pandemi. *Jurnal Manajemen Update*, 11(1),20-35.
<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmfe/article/view/53632>
- Manullang, A. K., Puspa, T., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2), 107–119.
<http://dx.doi.org/10.36467/jmm.v5i2.923>
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55.
<https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Siagian, P. G., Wahyuni, P., & Wisnalmawati, W. (2020) Analisis Disiplin Kerja sebagai Permediasi Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Papua Cremona di Sorong Papua Barat. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(10), 1-8.
<http://eprints.upnyk.ac.id/24670/1/JURNAL%20Paschal%20Greycius%20Siagian.pdf>
- Simanjuntak, R. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kinerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harini Mandiri Medan. *JUIIM*, 2(2),32-46.
<https://www.jurnal.ugp.ac.id/index.php/JUIIM/article/download/333/273>
- Sinaga, T. S.,& Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karywan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman*, 8(1),15-22.
<http://dx.doi.org/10.35126/ilman.v8i1.128>