

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN  
KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT KARYA PUTRA KARIMUN  
(KPK)**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**SELVIANA  
180910001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2022**

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN  
KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT KARYA PUTRA KARIMUN  
(KPK)**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
Memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:**

**SELVIANA  
180910001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2022**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Selviana

NPM : 180910001

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA PUTRA KARIMUN (KPK)” Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 27 Juli 2022



**Selviana**  
180910001

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN  
KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT KARYA PUTRA KARIMUN  
(KPK)**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
Memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:**

**Selviana  
180910001**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 27 Juli 2022**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop on the left and several smaller, connected loops on the right, ending in a vertical stroke.

**Dr. Wasiman, S.E., M.M.  
Pembimbing**



## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui 1) pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Putra Karimun (KPK), 2) pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Putra Karimun (KPK), 3) pengaruh Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Putra Karimun (KPK), 4) pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Putra Karimun (KPK). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data dari penyebaran kuisioner melalui link google form pada 107 orang karyawan PT Karya Putra Karimun (KPK). Metode pengumpulan data menggunakan metode teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistic menggunakan SPSS versi 25. berdasarkan dari hasil analisis yang dapat menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh dan secara parsial tidak berpengaruh antara kompensasi, komunikasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja pada PT. Karya Putra Karimun(KPK) dengan nilai T hitung  $0,1826 > 1,98326$  pada variabel kompensasi. untuk variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana T hitung  $-1,066 < t$  tabel  $1,98326$ . Sedangkan variabel Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT karya Putra Karimun (KPK) sebesar  $1,701 < t$  tabel  $1,98326$ . Dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa Kompensasi, Komunikasi dan Keselamatanam Kerja dari salah satu variabel yang berpengaruh hanya Kompensasi dan tidak berpengaruh Komunikasi dan Keselamatan Kerja.

**Kata Kunci :** Kompensasi; Komunikasi ; Keselamatan kerja; Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine 1) the effect of compensation on employee performance at PT Karya Putra Karimun (KPK), 2) the effect of communication on employee performance at PT Karya Putra Karimun (KPK), 3) the effect of work safety on employee performance at PT Karya Putra Karimun (KPK), 4) the effect of Compensation, Communication, and Occupational Safety on employee performance at PT Karya Putra Karimun (KPK). This research uses quantitative research methods. This study uses data from the distribution of questionnaires via a google form link to 107 employees of PT Karya Putra Karimun (KPK). The method of data collection using the saturated sampling technique method. This study uses statistical data analysis method using SPSS version 25. Based on the results of the analysis which can show that it simultaneously has an effect and partially does not affect compensation, communication and work safety on performance at PT. Karya Putra Karimun (KPK) with a calculated T value of  $0.1826 > 1.98326$  on the competency variable. for the communication variable has no effect on employee performance where T count  $-1.066 < t$  table  $1.98326$ . While the work safety variable has no effect on employee performance at PT Karya Putra Karimun (KPK) of  $1.701 < t$  table  $1.98326$ . It can be seen from the results of the study that Compensation, Communication and Work Safety from one of the variables that affect only Compensation and does not affect Communication and Occupational Safety.*

*Keywords. Compensation; Communication ; Work safety; Employee performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan baik sebagai syarat untuk tugas akhir kuliah pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari, bahwa skripsi ini belum sempurna dan tidak akan terwujud tanpa arahan pembimbing dan semua pihak. Oleh karena itu, kritik dan saran akan penulis terima. Karena itu, pada kesempatan ini penulis juga akan mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M., selaku pembimbing skripsi yang telah mengarahkan penulis dengan baik;
5. Seluruh Dosen dan Staff Univeristas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
6. Ayah, Ibu, Abang serta Kakak (Perempuan) yang telah memberikan doa dan dukungan kepada saya;
7. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Karya Putra Karimun yang telah memberi izin penulis untuk melakukan penelitian;
8. Abang Kateng, Kakak Anadiana dan sahabatku Vero shinta yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada peneliti selama proses pembuatan penelitian;
9. Cindy Septiani, Muhammad Syarif, Muhammad Gekhon, Jennifer, Fane PG, Mariati, Tang Cristover dan teman se-angkatan yang selalu membantu dan mendukung hingga selesainya skripsi ini;

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan Bapak, Ibu dan rekan-rekan sekalian. Amin.

Batam, 27 juli 2022



**Selviana**  
**180910001**



---

**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b>	
<b>SURAT PENGESAHAN</b>	
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Batasan Masalah .....	6
1.4. Perumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian .....	7
1.6.1. Manfaat Teoristis.....	7
1.6.2. Manfaat Praktis.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1. Kajian Teori .....	8
2.1.1 Kompensasi .....	8
2.1.2 Komunikasi .....	11
2.1.3 Keselamatan Kerja.....	13
2.1.4 Kinerja.....	14
2.2 Penelitian Terdahulu .....	15
2.3 Kerangka pemikiran .....	18
2.3.1. Hubungan antar variabel .....	18
2.4 Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	23
3.2. Sifat Penelitian .....	24
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian.....	24

3.3.1 Lokasi Penelitian.....	24
3.3.2 Periode Penelitian .....	25
3.4. Populasi dan Sampel .....	25
3.4.1 Populasi .....	25
3.4.2 Sampel.....	26
3.5 Sumber Data .....	26
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	27
3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	27
3.7.1. Variabel Bebas (Independen) .....	28
3.7.2. Variabel Terikat (Dependen).....	29
3.8 Metode Analisis Data .....	30
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	30
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	30
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	32
3.8.4 Uji Pengaruh .....	34
3.9. Uji Hipotesis .....	35
3.9.1 Uji Parsial (Uji t).....	35
3.9.2 Uji f (Simultan) .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	36
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	36
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	37
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	38
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja .....	39
4.3 Deskriptif Jawaban Responden .....	40
4.3.1 Kompensasi (X1) .....	40
4.3.2 Komunikasi (X2) .....	41
4.3.3 Keselamatan Kerja (X3).....	42
4.3.4 Kinerja Karyawan (Y).....	42
4.4 Analisis Data.....	43
4.4.1 Hasil Uji Validitas Data .....	43
4.4.2 Hasil Uji Reabilitas Data .....	47
4.4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	47
4.4.4 Hasil Uji Pengaruh .....	51
4.5 Hasil dari Uji Hipotesis .....	53
4.5.1 Uji T (Uji Parsial) .....	533
4.5.2 Uji F( Regresi Simultan) .....	55
4.6 Pembahasan .....	55

4.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Putra Karimun .....	56
4.6.2 Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja Karyawan PT Karya Putra Karimun .....	56
4.6.3 Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Putra Karimun .....	56
4.7 Implikasi .....	57
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>58</b>
5.1 Simpulan .....	58
5.2 Saran .....	58
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>60</b>
Lampiran .....	63

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikir .....	22
Gambar 4.1 Logo PT Karya Putra Karimun .....	36
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas.....	48
Gambar 4.3 Diagram Normal P-PPlot of Regression Standardized Residual.....	48

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terhadulu.....	15
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	25
Tabel 3.2 Skala tanggapan responden.....	27
Tabel 3.3 Variabel Bebas (Independen).....	28
Tabel 3.4 Variabel Terikat (Dependen).....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	39
Tabel 4.5 Skor Indikator Pada Kompensasi (X1).....	40
Tabel 4.6 Skor Indikator Pada Komunikasi (X2).....	41
Tabel 4.7 Skor Indikator Terhadap Keselematan Kerja (X3).....	42
Tabel 4.8 Skor indikator terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	43
Tabel 4.9 hasil Uji Validitas terhadap variabel Kompensasi.....	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi.....	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja.....	45
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4.14 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-smirnov Test.....	49
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas Park Gleyser.....	51
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	52
Tabel 4.19 Hasil Uji T.....	53
Tabel 4.20 Hasil Uji F.....	55

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Validitas (Pearson Product Moment).....	31
Rumus 3.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	34

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang pedoman penting sebagai penggerak potensial dari semua aktivitas perusahaan. Perseroan harus mampu menjaga, memelihara dan memajukan keterampilan kinerja sumber daya manusianya. Salah satu usaha bagi perseroan untuk memajukan keterampilan kinerja adalah dengan fokus pada karyawan berupa memberikan kompensasi yang cukup untuk karyawan, memberikan kenyamanan kerja kepada karyawan. Selain dalam hal itu, perihal yang terpenting harus dilaksanakan perseroan atau perusahaan adalah bagaimana pegawai menaksirkan pekerjaannya sehingga pegawai bisa menyelesaikan pekerjaannya tanpa stres kerja. Dengan memiliki manusia yang berkualitas, perseroan atau perusahaan akan lebih berkesempatan untuk bersaing dalam dunia bisnis yang sudah mulai memasuki era global. Saat ini persaingan bisnis akan semakin ketat, karena tidak hanya akan bersaing dengan produk lokal, tetapi juga dengan produk luar negeri yang diimpor ke dalam negeri.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan parameter penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai keinginan dan sasarannya agar tetap eksis di kancah nasional maupun internasional. Perusahaan yang beruntung dalam menularkan pasar apabila bisa memaku minat atas keunggulan yang memiliki dalam beragam perihal yang disamakan dengan perusahaan lain. Oleh karena itu sangat penting dalam mengurus sumber daya manusia adapun beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu: pengambilan ketentuan yang tepat, mengatur area sekitar

seperti penataan kembali, teknologi, sosial dan lain sebagainya yang harus dimengerti dengan jujur supaya bisa meraih pertarungan di market.

Pada masa sekarang ini banyak masalah terjadi didalam perusahaan baik dalam masalah kecil maupun besar, masalah dalam perusahaan ini mengisyaratkan adanya pertumbuhan dalam aspek perusahaan. Sebagian masalah yang kita hadapi saat ini memaksa bisnis untuk menemukan solusi yang akurat,cepat dan tepat. Apalagi permasalahan yang bersangkutan dengan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga kerja merupakan jiwa dan faktor terpenting yang dibutuhkan suatu perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk menciptakan tenaga kerja yang bisa berpikir dengan loyal, kreatif, inovatif, positif dan kritis. Salah satu pedoman perusahaan adalah mengembangkan SDM yang dapat memberikan kinerja yang maksimal dengan tetap menjaga kepuasan kerja. Karyawan yang senang dengan bisnisnya menunjukkan loyalitas terhadap bisnisnya. Selain memberikan lebih banyak pekerjaan untuk pekerjaan mereka pada akhirnya, bisnis Ini memberikan peluang untuk kesuksesan bisnis. PT karya putera karimun adalah perusahaan yang bergerak dibidang supply man power atau pasokan tenaga manusia yang memiliki jumlah karyawan lebih dari 100 orang. penulis ingin melakukan peneliti ini untuk memahami tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Putera Karimun.

kompensasi adalah balasan jaya yang diterima oleh setiap karyawan setelah melakukan sesuatu pekerjaan, Kompensasi bantu perusahaan mendapatkan dan mencapai suatu tujuan juga melindungi karyawan. Dengan kompensasi yang

diberi perusahaan, mengharapkan karyawan yang kerja didalam perusahaan bisa mengabdikan kebutuhan hidupnya sendiri, sehingga karyawan tidak menghadapi kemiskinan diluar perusahaan. terpenuhinya kompensasi dari perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Selain itu Komunikasi sangat penting setiap orang karena komunikasi adalah kegiatan dasar manusia. Melalui komunikasi, orang dapat membangun hubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari, di rumah, di tempat kerja, di pasar, di mana pun mereka berada. Tidak ada yang terlibat dalam komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi setiap perusahaan. Perkembangan pengetahuan setiap manusia melalui berkomunikasi. komunikasi adalah upaya mengirimkan amanat yang dibuat secara langsung mau pun lewat media sosial. presensi dari komunikasi dapat memudahkan individu dalam interaksi guna membangun organisasi dalam suatu ikatan yang diinginkan menurut (Shinta dan Siagian 2020:340) .

Keselamatan kerja adalah kondisi yang aman dan fasilitatif di lingkungan kerja. Keselamatan kerja adalah segala upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan selama bekerja. Keselamatan kerja berkaitan dengan keselamatan mesin. Tim kerja, bahan dan proses manajemennya, dan lingkungan serta metode kerja mereka. Incaran keselamatan kerja adalah seluruh tempat kerja ada di dalam tanah, di darat, di permukaan air, tetapi juga di udara (Pitha et al. 2022:746).

Permasalahan yang berhubungan dengan kompensasi bahwa PT karya putra karimun sering kali telat memberikan kompensasi kepada karyawan, ketidakadilan

dalam pemberian kompensasi sangat tidak sebanding dengan hasil kerja karyawan. Juga sama halnya dengan karyawan yang lembur, ketidakadilan juga terjadi akibat perjanjian dari pihak perusahaan tidak sesuai dengan peraturan menteri tenaga kerja.

Permasalahan yang terjadi dengan komunikasi kerja adalah kurangnya komunikasi sesama karyawan, minimnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan, ada pula karyawan yang kebanyakan berkomunikasi dengan menggunakan bahasa daerah yang memicu rintangan dalam berkomunikasi. Banyak dari karyawan yang bekerja untuk perusahaan tersebut berada di berbagai daerah, bahasa dan budaya, sehingga beberapa karyawan enggan untuk berkomunikasi satu sama lain.. Jika komunikasi baik sesama karyawan dan antara atasan dan bawahan baik maka hasil kinerja dalam suatu perusahaan akan maksimal.

Pada PT Karya Putra Karimun beresiko sangat besar untuk keselamatan kerja karena beban kerja dilapangan lebih besar dari pada beban kerja didalam kantor. Beban kerja dimaksud berupa daya tahan fisik tubuh karyawan yang berkerja dilapangan,dan beban didalam kantor dimaksud adalah pikiran karyawan tidak ada didalam pekerjaan dan karyawan tidak fokus dalam pekerjaan karna salah satu faktornya ada masalah keluarga. Lingkungan juga berdampak pada keselamatan kerja, lingkungan yang tidak mendukung area pekerjaan akan beresiko besar dalam keselamatan kerja. Terkadang pekerja tidak memakai pelindung kerja yang lengkap sehingga kecelakaan kerja sering terjadi.

Selain itu masalah kinerja pada PT karya putra karimun juga sering terjadi salah satunya kurangnya disiplin dalam diri karyawan, misalnya membiarkan suatu pekerjaan yang belum dedline, sering terlambat masuk kerja, tidak mendengarkan atasan dengan baik saat bicara, adanya konflik sesama karyawan maupun antar atasan dan bawahan, kurangnya skill dalam diri karyawan, Produktivitas dan kinerja yang menurun biasanya karena beban kerja yang terlalu berat bagi karyawan, kurangnya motivasi dalam diri karyawan dan lingkungan kerja juga memperngaruhi kinerja karyawan.

Dalam uraian dan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai pendapatam karyawan, hubungan sesama karyawan dalam sebuah skripsi dengan judul: **"Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Putra Karimun (KPK)."**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Setelah uraian dari latar belakang masalah di atas, penulis identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut.

1. Kompensasi yang diterima karyawan pada PT karya putra karimun lebih lambat dari pada PT lain.
2. Kompensasi yang diterima karyawan pada PT karya putra karimun terlalu kecil dan hampir tidak pernah naik setiap tahunnya.
3. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan pada PT karya putra karimun.

4. pekerja memiliki beban kerja seperti beban pikiran, dan masalah daya tahan tubuh seseorang dalam melakukan pekerjaan.
5. lingkungan kerja yang tidak mendukung didalam area pekerjaan.
6. pekerja tidak memakai pelindung pekerjaan yang lengkap saat melakukan suatu pekerjaan.

### **1.3. Batasan Masalah**

1. Variabel penelitian ini yaitu : kompensasi (X1), komunikasi (X2), keselamatan kerja ( X3) dan kinerja (Y).
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Karya Putra Karimun.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka dalam hal ini dapat dirumuskan perumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT Karya Putra Karimun (KPK)?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT Karya Putra Karimun (KPK)?
3. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Karya Putra Karimun (KPK)?

### **1.5. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT Karya Putra Karimun (KPK).
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pada PT Karya Putra Karimun (KPK).
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pada PT Karya Putra Karimun (KPK).

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1. Manfaat Teoristis**

Untuk mendukung teori yang didapat oleh penulis dan mendukung penelitian sebelumnya mengenai variabel yang di teliti, dan di harapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti serta memberikan manfaat bagi dunia pendidikan.

#### **1.6.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi Perusahaan, sebagai target evaluasi bagi manajemen perusahaan supaya menambah kinerja karyawan sehingga karyawan semakin memiliki wawasan dan skill yang dipelajari.
2. Bagi Universitas, sebagai bahan referensi dan pustaka bagi yang berminat melakukan penelitian dengan variabel yang sama.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Kompensasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi penting karena kompensasi membantu organisasi berhasil dalam bisnis, dapat berupa gaji finansial langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan yang digunakan sebagai kompensasi untuk bisnis. Kompensasi yang tepat akan menentukan apakah karyawan akan tetap tinggal atau meninggalkan tempat kerja. Klaim ini didukung oleh (Toni dan Siagian 2021:755) menegaskan bahwa bentuk distribusi upah yang memadai dan tepat sasaran harus memberikan kepuasan kepada karyawan dengan cara yang mempengaruhi tingkat kinerja mereka. Kompensasi akan membahagiakan karyawan dan tingkatkan kinerja mereka. Dengan kompensasi yang layak untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan akan gigih untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dan mencoba memecahkan masalah yang muncul.

Menurut (Widiaastuti 2021:13) Kompensasi merupakan semua penghasilan yang berwujud dana, tidak langsung dan langsung yang masuk di karyawan sebagai komisi atas pelayanan yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi harus menetapkan atas hakikat jujur dan setimpal, juga berserta mengendalikan undang-undang yang berlaku. Teori kompensasi harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya, agar pelayanan yang dikasih bisa memajukan kinerja karyawan.

### 1) Asas Adil

Jumlah kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan Beradaptasi dengan kinerja pekerjaan, pekerjaan, dan risiko pekerjaan, 14 Tanggung jawab, posisi karyawan, dan kepatuhan terhadap persyaratan konsistensi internal. Keadilan dalam hal ini tidak berarti bahwa semua karyawan dibayar. Ukuran sama. Prinsip keadilan adalah evaluasi, perlakuan, dan Kompensasi atau hukuman bagi setiap karyawan. Prinsip keadilan Menciptakan lingkungan kerja yang baik, semangat kerja, disiplin, Meningkatkan loyalitas dan stabilitas karyawan.

### 2) Asas tetimpal dan pantas

Gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Pada tingkat standar ideal. Standar kebugaran itu relatif. Penetapan jumlah kompensasi didasarkan pada batasan upah minimum pemerintah yang berlaku dan konsistensi eksternal. Manajer Pribadi Mereka harus terus memantau dan menyesuaikan remunerasi yang berlaku secara eksternal. Pikirkan Lebih Penting Pekerjaan Terampil dan Karyawan Tidak Berhenti dan Mengurangi Klaim Serikat Pekerja Dll.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Pendapatan (Widiaastuti 2021:14) beberapa faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi kami adalah:

##### 1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Ketika ada lebih banyak pencari kerja (penawaran) daripada tawaran pekerjaan dalam hal tenaga kerja (permintaan), imbalannya relatif kecil. Sementara itu ya pencari kerja kurang dari pekerjaan dan penghargaan Relatif besar.

2. Kemampuan dan kemauan bisnis

Jika kemampuan dan kemauan Anda untuk membayar meningkat semakin tinggi tingkat kompensasi. Tapi di sisi lain, ya kemampuan bisnis dan kemauan untuk membayar lebih sedikit Tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat pekerja atau organisasi karyawan jika persatuan itu kuat dan berpengaruh hadiahnya akan meningkat. Di sisi lain, jika persatuan tidak kuat tingkat kompensasinya relatif kecil, sehingga kurang berpengaruh.

4. Produktivitas kerja karyawan jika karyawan produktif dan tinggi, imbalannya adalah ini akan menjadi lebih besar. Sebaliknya, produktivitas tenaga kerja rendah, kompensasinya kecil karena sedikit.

5. Peraturan pemerintah, undang-undang, perintah Pejabat pemerintah telah menetapkan batas upah minimum/kompensasi karyawan. Peraturan di negara

6. bagian ini sangat penting bagi pengusaha untuk mencegah.

7. Biaya hidup, jika biaya hidup di daerah itu tinggi imbalan/upah naik. Di sisi lain, biaya hidup jika wilayahnya kecil, tingkat imbalan/gajinya relatif kecil.

8. posisi karyawan, karyawan teratas menerima gaji/penghargaan yang lebih tinggi. Di sisi lain, karyawan di posisi anak di bawah umur menerima gaji/hadiah kecil. Pada kasus ini wajar karena beberapa orang memiliki kekuasaan dan beban yang lebih besar perlu menerima gaji / penghargaan yang lebih tinggi.

### **2.1.1.3 Indikator kompensasi**

Menurut (Toni dan Siagian 2021:756) telah dikemukakan bahwa secara umum ada beberapa indikator yang membahas tentang gaji sebagai berikut:

1. Gaji yang merupakan gambaran balas jasa berupa pendapatan yang diperoleh karyawan atas kontribusi dan usahanya. untuk mencapai tujuan perusahaan
2. Insentif ekonomi yang dibayarkan langsung kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang diproduksi atau jumlah jasa yang diberikan.
3. Tunjangan dibayarkan langsung kepada karyawan yang termotivasi oleh kinerjanya yang telah melampaui standar yang ditetapkan perusahaan.
4. Bentuk manfaat berbentuk potongan pajak saat jatuh tempo, dana gabungan perusahaan, kaitan antara pensiun dan asuransi, juga bentuk pembayaran yang bisa dibayar setiap bulan, satu kali, atau kombinasi keduanya.

### **2.1.2 Komunikasi**

Menurut (Fau 2021:63) “Komunikasi kerja adalah suatu metode dimana sumber mentransmisikan amanat kepada penerima melalui bermacam saluran media.” Komunikasi adalah banyak penting bagi organisasi. Komunikasi di dalam organisasi proses pengiriman informasi dan ide berikut: Anggota bersama organisasi kembali untuk mencapai menentukan tujuan. Komunikasi untuk menciptakan terjalin pemahaman yang sama antara karyawan dan karyawan atau dengan karyawan bos jadi bisa kerja sama-sama baik.

Menurut (Shinta dan Siagian 2020) komunikasi adalah trik mengantarkan pesan yang dilakukan secara langsung lewat saluran. keberadaan dari komunikasi

dapat memudahkan seseorang dalam berhubungan untuk menciptakan organisasi dalam suatu hubungan yang diinginkan. komunikasi adalah suatu persepsi banyak arti. Definisi komunikasi bisa dibedakan berlandaskan komunikasi metode Sosial komunikasi tentang kegunaan ini ada pada lingkungan ilmu-ilmu sosial. di mana ilmuwan sosial menggunakan pendekatan ini untuk melakukan penelitian komunikasi yang umumnya berfokus pada aktivitas dan pesan manusia dengan tindakan.

(Dewi 2021:166) mengatakan bahwa komunikasi sangat penting pada suatu perusahaan. Komunikasi dalam organisasi adalah proses dimana anggota organisasi saling memberikan informasi dan ide untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Komunikasi dilakukan untuk menjalin kesepakatan antara satu dengan yang lain, misalnya antara pimpinan dengan bawahannya sehingga tercipta komunikasi yang baik.

#### **2.1.2.1 Indikator Komunikasi**

Menurut (Shinta dan Siagian 2020:340) indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

1. persepsi,
2. akurasi,
3. kredibilitas,
4. kontrol atau pengendalian
5. harmoni

### **2.1.3 Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bersangkutan pada mesin, pesawat terbang, peralatan kerja, bahan dan proses manufaktur, permukaan kerja, serta lingkungan dan metode kerjanya. Keselamatan kerja adalah segala upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pikiran dan upaya untuk menjamin kesempurnaan fisik dan mental bagi karyawan pada umumnya dan juga budaya kemakmuran dan keadilan (June dan Siagian 2020:410).

Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan adalah pekerja psikologis fisik dan pekerja psikologis karena lingkungan kerja, jika perusahaan melakukan kegiatan Dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja, maka karyawan yang cedera atau karyawan yang terkena penyakit akan berkurang. Demikian pula definisi serupa menurut (Umiyati 2021:50) keselamatan kerja adalah kegiatan perlindungan karyawan secara komprehensif. Ini berarti perusahaan mencoba ke menjaga karyawan memiliki kecelakaan ketika melakukan suatu pekerjaan dilapangan. Sedangkan Kesehatan kerja adalah tentang menjaga kesehatan karyawan di tempat kerja. Artinya hanya kondisi lingkungan kerja yang dapat membuat seorang pegawai tidak sehat atau sakit.

#### **2.1.3.1 Indikator keselamatan kerja**

Menurut (June dan Siagian 2020:410) keselamatan dan kesehatan kerja menggambarkan keadaan yang jauh dari kerugian dan kerusakan di tempat kerja. berikut indikator keselamatan dan kesehatan kerja antara lain yaitu:

1. keadaan lingkungan kerja
2. Pengaturan udara
3. Pengaturan penerangan
4. Penggunaan alat kerja
5. Keadaan jasmani dan rohani.

#### **2.1.4 Kinerja**

Kinerja merupakan perwujudan hasil kerja terbaik bagi perusahaan dan dilakukan oleh karyawan untuk menunjukkan kinerjanya di tempat kerja. Kinerja paling sering berkaitan erat dengan masalah evaluasi kinerja itu sendiri. Karyawan dan karyawan suatu organisasi atau perusahaan merupakan faktor penting, dan karyawan dan karyawan menentukan kemajuan perusahaan. Dalam dunia korporat, bisnis biasanya perlu memberikan kinerja karyawan yang tinggi untuk kepentingan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu prasyarat tercapainya visi dan misi perusahaan. Mencapai visi dan misi kami adalah tentang mengelola orang-orang yang memiliki potensi untuk meningkatkan hasil kinerja. Selain itu, dari perusahaan berkembang di dunia bisnis harus menerapkan manajemen orang yang baik dan menghasilkan pekerja yang sangat terampil.

Menurut (Rini Astuti dan Suhendri 2020:163), kinerja dari karyawan adalah tanggung jawab untuk setiap orang menjadi pekerjaan, bantu mendefinisikan harapan pekerjaan, berusaha kerangka kerja untuk supervisor dan karyawan saling berkomunikasi. Dan bagi (June dan Siagian 2020:410) kinerja karyawan ialah totalitas hasil dari pekerjaan seorang cocok waktu yang sudah ditentukan dalam

melakukan pekerjaannya semacam kriteria, sasaran ataupun sasaran dan standar hasil kerja yang telah ditetapkan serta disepakati bersama. Penafsiran tersebut nyaris sama dengan (Shinta dan Siagian 2020:340) kalau kinerja karyawan ialah evaluasi kerja secara orang maupun kelompok didalam industri supaya dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi.

Bagi (Qiyah dan Siagian 2021:672) kinerja merupakan sesuatu hasil yang dapat dijadikan pacuan buat karyawan yang bekerja cocok dibidang tiap- tiap yang berlaku untuk pekerjaannya. Dalam pekerjaan di mana industri ingin karyawan bekerja dengan baik untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan, kinerja adalah ketika karyawan berkinerja baik sehingga pencapaian tujuan yang sukses mudah dicapai.

#### **2.1.4.1 Indikator Kinerja**

Bagi (Qiyah dan Siagian 2021:672) indikator untuk kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan karyawan bersumber pada pekerjaan utama.
2. Kuantitas pekerjaan.
3. Mutu pekerjaan.
4. Karyawan bisa melakukan pekerjaan pas waktu.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1 penelitian terhadulu**

<b>No</b>	<b>Nama dan Tahun Peneliti</b>	<b>Judul Peneliti</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Edi Siregar dan Vidya Nourma Linda	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan	Teknik kuantitatif, analisis yang	Hasil penelitian yang diperoleh

	tahun (2022)	Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik	digunakan adalah analisis linier berganda.	bahwa secara simultan Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, dan secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan Komunikasi dan Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2	Saraswati, Budi, dan Minarsih (2021)	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	Teknik analisis data penelitian ini adalah uji Statistik sederhana yang sering menggunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov	variabel kompensasi, komunikasi dan variabel sarana prasarana terhadap efektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Akbar, Zamhari, dan Astuti (2021)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Komunikasi Dan Produktivitas Kerja	Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian	berdasarkan hasil penelitian dilihat bahwa variabel

		Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratitha Titian nusantara (PT. PTN) Kota Pangkalpinang.	ini yaitu metode penelitian deskriptif dan verifikatif	tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Saraswati, Budi, dan Minarsih ( 2021)	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Banyumanik)	Teknik analisis data dari penelitian ini memakai uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji hipotesis F.	Variabel Kompensasi, Komunikasi, dan Sarana Prasarana secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik dengan pengaruh sebesar 62,5%.
5	Sunarsi (2019)	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat.	penelitian ini menggunakan analisis data uji validitas dan uji reliabilitas.	kompensasi, komunikasi dan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT Catur putra jaya kotak Depok - Jawa Barat.
6	aizah, Sutikno, dan Hastari (2021)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya.	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi	keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

			berganda, uji analisis regresi berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.	kinerja karyawan
7	Firda Fahraini dan Rinaldi Syarif (2022)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia	analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda	Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pt.Nikos Distribution Indonesia

### 2.3 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model abstrak yang menunjukkan bagaimana teori berhubungan dengan beragam aktor.

#### 2.3.1 Hubungan antar variabel

##### 2.3.1.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Wasiman dkk 2022:447) Analisis Kompensasi Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kargo di Kota Batam, penelitian ini membandingkan antara realita empiris dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode deskriptif. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa Analisis Kompensasi, Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

(Dwianto, Purnamasari, dan Tukini 2019:221) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia, penelitian ini merupakan

penelitian kuantitatif, berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan, dan perhitungan statistik yang telah dilakukan maka penelitian ini bisa kita simpulkan variabel antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan, bisa diartikan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

(Arifudin 2019:188) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.Gm), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian di PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 dengan kriteria baik Kinerja karyawan PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,87 dengan kriteria baik Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

(Sulaeman et al. 2021:143) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta, Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan explanatory research dengan sampel sebanyak 61 responden. Teknik analisis digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.1.2 Hubungan Komunikasi terhadap kinerja karyawan**

(Wasiman dkk 2018:18) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda yang meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan r square. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki nilai 0,740 yang berarti bahwa variabel variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi sebesar 74%, sedangkan sisanya adalah 26% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak ada dalam penelitian ini.

(Rialmi dan Morsen 2020:5) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi, penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis koefisien korelasi, analisis regresi, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

(Dewi 2021:170) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi, Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

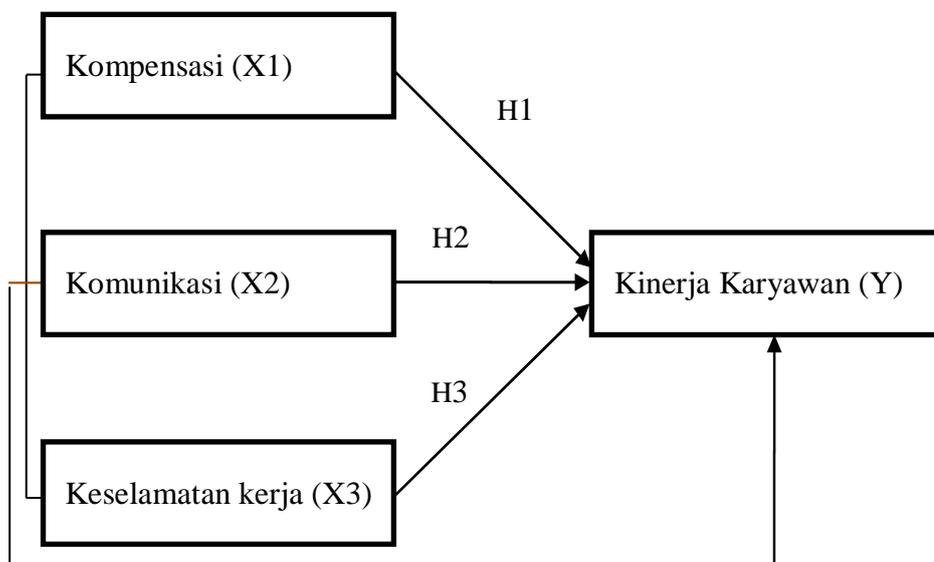
(Saputra 2018:79) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Organda Tebing Tinggi Sumatera Utara, Metode pengumpulan data penelitian ini adalah observasi, yaitu suatu metode pengumpulan data yang tidak diketahui oleh responden melalui wawancara, survey dokumen penelitian, dan penyebaran

kuesioner tanpa disadari oleh responden sebagai data atau data penelitian. dilakukan melalui 66 responden. dari penelitian yang telah dilakukan maka hasil penelitian ini bisa dikatakan pengaruh signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Organisasi.

### **2.3.1.3 Hubungan Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan**

(Nasution 2020:457) Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan, Sampel diambil sebanyak 30 responden dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan konstanta 6,541. Artinya jika variabel tersebut konstan maka tingkat variabel kinerja karyawan adalah positif yang berarti keamanan meningkat Artinya keselamatan kerja yang fluktuatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Ivan Setiawan 2018:14) Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan Pt. Karakatau Posco Di Cilegon Banten). Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS versi 2.0.m3 yang dijalankan dengan media komputer. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung Keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima. Dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Karakatau Posco cilegon.



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Penelitian, 2020

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara, pada landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, berikut hipotesis pada penelitian ini :

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Putra Karimun (KPK).

H<sub>2</sub> : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Putra Karimun (KPK).

H<sub>3</sub> : Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Putra Karimun (KPK).



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang memiliki jenis data penelitian sebagai Suatu bilangan dianalisis menggunakan statistik. (Sujarweni 2019:12) penelitian kuantitatif adalah tipe yang menghasilkan temuan yang dapat diraih dengan menggunakan tata cara statistik atau langkah-langkah lain dari pengukuran (kuantifikasi). Menurut (Telaumbanua dan Wasiman 2020:10) Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada ideologi positivis. Metode ini melibatkan melakukan survei karyawan dengan tujuan menguji hipotesis. Ini digunakan untuk mengeksplorasi kelompok atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data dan menganalisisnya secara kuantitatif atau statistik. Dengan kata lain, bentuk penelitian ini dilakukan dengan terlebih dahulu menggabungkan data penting, serta mengerjakan dan menjabarkan untuk menyimpulkan dan mengevaluasi keadaan serta masalah.

Individu atau orang-orang yang bekerja di PT Karya Putra Karimun adalah bagian analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Tahap di mana semua data dikumpulkan pada saat yang sama adalah metrik yang digunakan. Informasi ini dikumpulkan setiap hari dan setiap minggu. Tahapan pengolahan data diselesaikan secara bersamaan. Dokumentasi dilakukan menggunakan dengan penyaluran survey berbentuk observasi dan membagi kuisisioner melalui link-link pada google form.

Perolehan dari pembagian kuisioner didapatkan menggunakan metode berupa skala nominal dan atau pun *skala liker*.

### **3.2 Sifat Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian pengembangan, dengan tambahan faktor dari penelitian sebelumnya pada variabel terikat. Tidak seperti penelitian sebelumnya yang menggunakan faktor yang berbeda, penelitian ini memiliki tiga variabel independen yaitu variabel Kompensasi, Komunikasi, dan keselamatan kerja karyawan yang berkaitan dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan..

### **3.3 Lokasi dan Periode Penelitian**

#### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Perolehan informasi serta data yang kita butuhkan merupakan lokasi penelitian dimana peneliti melakukan penelitian di PT Karya Putra Karimun (KPK). Pada penelitian ini lokasi PT Karya Putra Karimun(KPK) adalah komp. Ruko Walet view blok A2 No.12 Jl. Bridjen Katamsa Tanjung Uncang, Batu Aji Kota Batam.

Peninjauan ini dilakukan bersumber pada variabel objek penelitian, menyiratkan bahwa temuan yang dicapai dibatasi oleh variabel yang digunakan dan objek yang diteliti. Tujuan dari survei ini adalah untuk melihat bagaimana kompensasi, komunikasi, dan keselamatan kerja mempengaruhi kinerja di PT Karya Putra Karimun.

### 3.3.2 Periode Penelitian

Dengan mengamankan waktu, periode dalam penelitian ini mencoba memberikan rencana penyelesaian yang lebih disiplin. Periode penelitian meliputi penentuan judul, penulisan bab 1 hingga 3, penyebaran survei, analisis data, dan penulisan bab 4 hingga 5. Penelitian ini akan berlangsung dari maret sampai selesai. Tabel di bawah ini menunjukkan jadwal kegiatan.

**Tabel 3.1** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2022					
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
1	Menentukan Judul						
2	Penulisan Bab 1						
3	Penulisan Bab 2						
4	Membagikan Kuesioner						
5	Penulisan Bab 3						
6	Mengolah Data						
7	Penulisan Bab 4						
8	Penulisan Bab 5						

Sumber: Peneliti, 2022

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

(Mustafidah hindayanti & Suwarsito 2020:137) Populasi adalah sumber data dan merupakan keseluruhan subjek penelitian, baik itu objek nyata, rangkuman, peristiwa, atau gejala yang bersifat spesifik yang sama. Oleh karena

itu, populasi adalah suatu wilayah yang disurvei atau digeneralisasikan berupa subjek yang disurvei, subjek yang disurvei, dan perlu ditarik suatu kesimpulan.

### **3.4.2 Sampel**

(Mustafidah hindayanti & Suwarsito 2020:140) Sampel adalah bagian dari populasi yang disurvei. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang sama dengan objek yang menjadi sumber datanya. Dengan kata lain, sampel adalah bagian dari populasi atau bertindak sebagai wakil dari populasi, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan untuk populasi.

Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi PT Karya Putra Karimun (KPK) memiliki 107 karyawan. Metode pengambilan sampel jenuh adalah pengambilan sampel nilai yang dimana jumlah populasi langsung dijadikan sampel.

### **3.5 Sumber Data**

Pada penelitian ini menerapkan data primer dan data sekunder (Simanjuntak dan Aini 2019:53).

#### **1. Data primer**

Data primer merupakan sumber data yang diberikan langsung kepada pengumpul data, yang dilaksanakan melalui kuesioner dan observasi. Penelitian ini melakukan dokumentasi dari data primer dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada responden atau karyawan di PT Karya Putra Karimun(KPK) yang dipilih sebagai sampel.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber tidak langsung, seperti penggunaan literatur atau catatan, dan diperoleh dari pihak lain.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data menggunakan survei kuesioner, berupa survei kuesioner tertutup. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menampilkan beberapa pernyataan kepada karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan survei sebagai observasi dan menyebarkan kuesioner melalui tautan di Google Forms. Kuesioner pada penelitian ini berisi pernyataan tentang kompensasi, komunikasi dan keselamatan kerja pada PT Karya Putra Karimun (KPK). Perhitungan dengan menggunakan skala Likert menggunakan 5 skala, yaitu :

**Tabel 3.2** Skala tanggapan responden

Skala Likert	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Katidjan, Pawirosumarto, dan Isnaryadi 2017:435)

### 3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Perubahan tertentu dalam sifat atau perilaku variabel yang telah diidentifikasi dan disimpulkan, dan didefinisikan sebagai variabel penelitian

operasional. Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

### 3.7.1 Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang dipengaruhi atau diubah oleh variabel terikat. Variabel bebas biasanya dilambangkan dengan X. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3** Variabel Bebas (Independen)

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan semua penghasilan yang berwujud dana, tidak langsung dan langsung yang masuk di karyawan sebagai komisi atas pelayanan yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi harus menetapkan atas hakikat jujur dan setimpal, juga berserta mengendalikan undang-undang yang berlaku	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Insentif Ekonomi</li> <li>3. Tunjangan</li> <li>4. Bentuk manfaat dapat berupa pemotongan pajak pada saat jatuh tempo</li> </ol>	<i>Likert</i>
Komunikasi (X2)	Komunikasi kerja adalah suatu metode dimana sumber mentransmisikan amanat kepada penerima melalui bermacam saluran media.” Komunikasi adalah banyak penting bagi organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. persepsi,</li> <li>2. akurasi,</li> <li>3. kredibilitas,</li> <li>4. kontrol atau pengendalian</li> <li>5. harmoni</li> </ol>	<i>Likert</i>

Keselamatan Kerja (X3)	Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bersangkutan pada mesin, pesawat terbang, peralatan kerja, bahan dan proses manufaktur, permukaan kerja, serta lingkungan dan metode kerjanya. Keselamatan kerja adalah segala upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. keadaan lingkungan kerja</li> <li>2. Pengaturan udara</li> <li>3. Pengaturan penerangan</li> <li>4. Penggunaan alat kerja</li> <li>5. Keadaan jasmani dan rohani.</li> </ol>	<i>Likert</i>
------------------------	---	--	---------------

sumber : peneliti, 2022

### 3.7.2 Variabel Terikat (Dependen)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel keluaran, kriteria, dan hasil. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel atau hasil yang dipengaruhi. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.4** Variabel Terikat (Dependen)

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan perwujudan hasil kerja terbaik bagi perusahaan dan dilakukan oleh karyawan untuk menunjukkan kinerjanya di tempat kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan karyawan bersumber pada pekerjaan utama.</li> <li>2. Kuantitas pekerjaan.</li> <li>3. Mutu pekerjaan.</li> <li>4. Karyawan bisa melakukan pekerjaan pas waktu.</li> </ol>	<i>Likert</i>
----------------------	--	---	---------------

sumber : peneliti, 2022

### **3.8 Metode Analisis Data**

Prosedur untuk analisis data aturan untuk mengetahui dampak dinamis atau besarnya dampak yang terbentuk pada bisnis. Ada yang namanya evaluasi kuantitatif. Para peneliti mencoba mendigitalkan peristiwa terukur yang terjadi dalam bentuk fisik.

Analisis data yang diperoleh peneliti adalah dengan melakukan analisis statistik melalui metode kuantitatif, kemudian menggunakan aplikasi pengolahan data berbasis statistik (yaitu SPSS versi 25) untuk melakukan pengujian kualitas dan penerimaan data untuk pengujian klaksik dan hipotesis.

#### **3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan sebagai teknik menelaah data secara deskriptif, bisa juga dikatakan menggunakan angka, rata-rata, maksimum, atau minimum untuk mewakili data yang diperoleh. Tujuan dari analisis deskriptif ini adalah untuk melihat semua hasil dari aktivitas penyaluran survei (seperti pengumpulan data).

#### **3.8.2 Uji Kualitas Data**

Mode pengukuran dan penilaian temuan dan pengajuan secara konseptual didasarkan pada kualitas data yang dikumpulkan selama tes. Menggunakan Data sebagai bahan tes yang berguna dan hasilnya dipertanyakan apakah data tersebut reliabel. Tes yang digunakan untuk mengukur kapasitas data adalah konsistensi dan keakuratan hasil yang diperoleh. Proses pengujian kualitas data dilakukan dengan menggunakan SPSS (Statistical Products and Services Solutions), sebuah aplikasi pengolah angka berbasis statistik.

### 3.8.2.1 Uji Validitas Data

(Simanjuntak dan Aini 2019:54) Uji validitas adalah ketepatan antara data yang dikumpulkan dengan apa yang sebenarnya terjadi pada subjek penelitian. Uji validitas dirancang untuk menguji tingkat keakuratan kuesioner dalam mengukur variabel kompensasi, komunikasi dan keselamatan kerja pada kinerja karyawan. Analisis korelasi pearson digunakan untuk uji validitas, dan program SPSS digunakan untuk perhitungan.

Menurut (Value 2021:323) rumus untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *pearson product moment* yang dirumuskan sebagai berikut.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Rumus 3.1** Rumus validitas (*Pearson Product moment*)

**Sumber:** (Value 2021:323)

Keterangan :

r = koefisien korelasi

X= skor butir x

Y = skor butir y

N = jumlah sampel

patokan dalam menguji validitas data ditentukan jika :

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka semua pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka semua pernyataan pada setiap variabel dinyatakan tidak valid.

### **3.8.2.2 Uji Reliabilitas**

(Value 2021:324) Pengujian reliabilitas berasal dari istilah reliability. Ini berarti konsistensi pengukuran. Keandalan tidak sama dengan efektivitas. Artinya, kita dapat mengandalkan pengukuran untuk membuat pengukuran yang konsisten. Karena survei ini berbentuk angket dan kuisioner serta memiliki skala multi level, maka uji reliabilitasnya menggunakan rumus AlphaCronbanch. Jika AlphaCronbanch lebih > dari 0,60 dinyatakan Reliabel jika < dari 0,60 dinyatakan tidak reliabel.

### **3.8.3 Uji Asumsi Klasik**

Dalam uji hipotetsis menggunakan terlebih dahulu menguji sebuah alat yang dipakai dalam mengumpulkan sebuah data untuk diuji dan dikelola lebih lanjut dengan menggunakan aplikasi spss versi 25.

#### **3.8.3.1 Uji Normalitas**

Uji normal dimaksudkan untuk memeriksa apakah sampel yang digunakan terdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini dinyatakan sebagai nilai kesalahan yang terdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga dapat dilakukan uji statistik. Cek normalitas data menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada program SPSS. Temuan uji statistik akan kurang akurat jika variabel tidak terdistribusi secara teratur. Sampel Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk menentukan apakah data tersebut normal. Namun, data terdistribusi secara teratur jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, data tidak terdistribusi secara teratur jika temuan sampel

Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan kurang dari 0,05. (Dwianto et al. 2019).

### **3.8.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dan diuji sama dengan menggunakan atau melihat alat uji yang disebut VIF (Variance Inflation Factor), persamaan yang dihasilkan menunjukkan gejala multikolinearitas (Telaumbanua dan Wasiman 2020:13). Nilai Tolerance and Variance Inflasi Factor (VIF) dapat diuji untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi. Variabilitas variabel terseleksi yang tidak dapat dimengertikan oleh variabel independen lainnya diukur dengan toleransi ini. Karena  $VIF = 1/\text{toleransi}$ , toleransi yang rendah sesuai dengan nilai VIF yang tinggi dan menunjukkan kolinearitas yang kuat. Dengan toleransi 0,10 atau kurang, nilai batas umum sama dengan nilai VIF.

### **3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas diuntuk untuk mengetes apakah terbentuk kepada model regresi Varians atau perbedaan residual berawal satu pengawasan ke pengawasan lainnya. Model regresi yang teratur tidak berbentuk heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi defleksi contoh karena gangguan variabel yang tidak sama antar observasi ke observasi lain. buat mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak, dapat dipandang di gambar Scattreplot, Jika pada gambar scatterplot tidak ada pola yang

jelas serta titiktitik menyebar diatas dan dibawah nomor 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Sunarsi 2019:119).

### 3.8.4 Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Keuntungan analisis regresi berlipat ganda artinya, jika kita menyambung dua atau lebih variabel independen ke variabel dependen (June dan Siagian 2020:413). rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

**Rumus 3.2** Analisis Regresi Linear Berganda.

**Sumber :** (June dan Siagian 2020:414)

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub> = Variabel independen

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

#### 3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Persentase kapasitas variabel independen untuk mempengaruhi dependen dapat diperkirakan dengan menggunakan metodologi ini. Nilai R-Square yang ditampilkan pada tampilan model ringkasan program SPSS dapat digunakan untuk membandingkan koefisien determinasi hasil uji. Koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Nilai R<sup>2</sup> yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang terbatas terhadap variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> adalah

Sangat berharga atau Nilai yang hampir sama dengan 1 menandakan pengaruh yang besar antara variabel bebas dan variabel terikat.

### 3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan berdasarkan eksperimentasi terkontrol dan analisis data berdasarkan pengamatan.

Uji hipotesis SPSS versi 25 yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan perlu menguji secara segmental berpengaruh variabel independen atas variabel dependen dan apakah pengaruh tersebut signifikan.

Prosedur pengujian hipotesis menggunakan uji-t:

1. Penetapan hipotesis
2. Penetapan tingkat signifikansi, tingkat signifikansi 0,05
3. Perbandingan t-hitung dan t-tabel
4. Pengambilan Keputusan
  - Jika  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
  - Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka  $H_0$  di tolak.

#### 3.9.2 Uji f (Simultan)

Tujuan dari uji-F adalah untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersamaan. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen dan dependen, digunakan uji F. rumus untuk menemukan uji F adalah sebagai berikut:

**F-Tabel(n-k)(102-3) = F-Tabel 99 sebesar 2.70**

