

Pengaruh K3 dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bandara SAMS Balikpapan

Sridayanti Rukwan¹ Arif Fakhru²

Program Studi Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan
Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email: sridayantirukwan@gmail.com¹ ariffakhru21@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Responden berjumlah 98 orang yang dipilih melalui purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner berskala Likert, dan data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 dan Kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,870 mengindikasikan bahwa 87% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan K3 yang optimal dan kompensasi yang adil merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di sektor transportasi udara.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of Occupational Health and Safety (OHS) and Compensation on Employee Performance at PT. Angkasa Pura I, Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan International Airport, Balikpapan. The research used a quantitative approach with a survey method. A total of 98 permanent employees were selected using purposive sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results show that OHS and Compensation have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.870 indicates that 87% of the variation in employee performance is explained by the two independent variables. These findings highlight that optimal OHS implementation and fair compensation are crucial in improving employee productivity and work quality in the air transportation service sector.

Keywords: Occupational Health and Safety, Compensation, Employee Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Bandar udara merupakan fasilitas transportasi yang memiliki kompleksitas operasional tinggi dan melibatkan berbagai aktivitas teknis serta pelayanan publik yang menuntut efisiensi dan keselamatan kerja. Dalam konteks ini, sumber daya manusia menjadi faktor kunci keberhasilan operasional, sehingga perhatian terhadap aspek keselamatan kerja dan kesejahteraan karyawan menjadi sangat penting, terutama pada lingkungan kerja yang memiliki risiko tinggi seperti di bandara (Maghfira et al., 2023). Beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta kompensasi memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja karyawan (Angin & Rismawati, 2021; Endarwita & Herlina, 2019; Lucky et al., 2022). Implementasi K3 secara konsisten di tempat kerja berisiko tinggi seperti bandara terbukti tidak hanya mencegah kecelakaan, tetapi juga meningkatkan

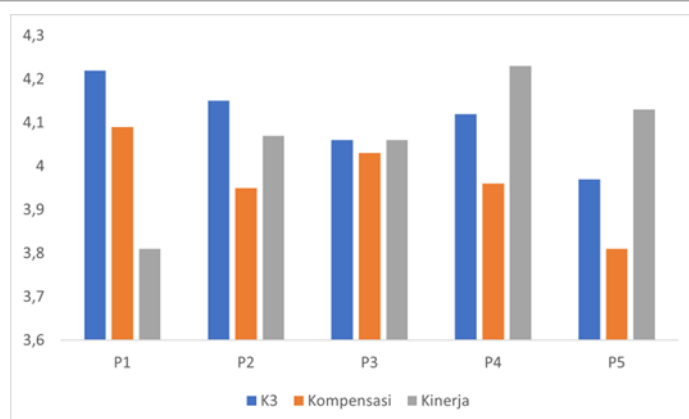
kesehatan, kesejahteraan, dan motivasi karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat (Herispon & Daulay, 2021). Selain itu, sistem kompensasi yang adil terutama yang berbasis kinerja mendorong loyalitas dan komitmen karyawan karena mereka melihat hubungan langsung antara usaha dan imbalan yang diterima (Aziti, 2024). Namun, masih terbatas penelitian yang secara simultan menguji kedua variabel tersebut dalam konteks lingkungan kerja berisiko tinggi seperti bandara. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan. Temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan manajemen SDM, khususnya dalam peningkatan produktivitas kerja dan efektivitas sistem kerja di sektor transportasi udara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura I Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan. Lokasi penelitian dilakukan di lingkungan operasional perusahaan tersebut, sedangkan pengumpulan data dilakukan secara daring melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Angkasa Pura I di Bandara SAMS Sepinggan. Sampel berjumlah 98 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: (1) merupakan karyawan aktif, dan (2) memiliki masa kerja minimal satu tahun. Kriteria ini ditetapkan untuk memastikan bahwa responden memahami kondisi kerja, kebijakan keselamatan, dan sistem kompensasi di lingkungan perusahaan. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner tertutup berbasis skala Likert (1–5). Instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya; seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung $>$ r tabel (0,198), serta reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 pada semua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi dan dapat diandalkan. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Sebelum analisis regresi linear berganda dilakukan, data diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji menunjukkan bahwa data telah memenuhi asumsi dasar regresi, sehingga analisis dapat dilanjutkan. Uji t dan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan, sementara nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambar 1 menyajikan rata-rata skor hasil kuisisioner terhadap tiga variabel utama dalam penelitian, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, dan Kinerja Karyawan. Data menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel memiliki skor di atas angka 3,5 pada skala Likert 1–5, yang mengindikasikan kecenderungan responden memberikan penilaian positif terhadap implementasi K3, sistem kompensasi, dan kinerja mereka.



Gambar 1. Grafik Skor Variabel K3, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

Skor tertinggi pada variabel K3 berada pada indikator P1, yang menunjukkan persepsi kuat terhadap penerapan prosedur keselamatan kerja. Untuk variabel kompensasi, skor tertinggi berada di P1 dan P3, menandakan kepuasan terhadap gaji pokok dan tunjangan. Sedangkan skor tertinggi pada variabel kinerja karyawan tercatat pada indikator P4, mengindikasikan tingkat kedisiplinan kerja yang baik. Selanjutnya, untuk melihat hubungan antar variabel secara statistik, dilakukan analisis regresi linear berganda. Hasilnya ditampilkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi linear berganda, Uji t, Uji f, Dan Koefisien Determinasi

Variabel	Regresi berganda	Uji T		Uji f		Koefisien determinasi	
	B	t	Sig.	f	Sig.	R Square	Durbin-Watson
Konstanta	1,773	-	-	-	-	0,870	2,237
K3 (X1)	0,786	24,607	0,000	316,504	0,000		
Kompensasi (X2)	0,140	13,414	0,000				

Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel K3 (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) untuk K3 adalah sebesar 0,786 dengan nilai t hitung 24,607 dan signifikansi 0,000. Sedangkan untuk Kompensasi diperoleh koefisien regresi sebesar 0,140 dengan t hitung 13,414 dan signifikansi 0,000. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat bebas (df) 95 adalah sebesar 1,98525. Karena nilai t hitung kedua variabel lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa baik K3 maupun Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 316,504 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $n = 98$ dan $k = 2$ adalah sebesar 3,091. Karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel K3 dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura I Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan. Adapun nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,870 menunjukkan bahwa sebesar 87% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Kompensasi, sementara sisanya sebesar 13% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Selain itu, nilai Durbin-Watson sebesar 2,237 mengindikasikan tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi, sehingga model dapat dinyatakan layak secara statistik untuk digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang Balikpapan. Data yang telah dianalisis melalui uji regresi linear berganda memperlihatkan bahwa kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Temuan ini disajikan dalam bentuk tabel dan grafik, serta telah melewati pengujian validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik untuk memastikan keabsahan model statistik. Nilai t hitung dan F hitung yang jauh melebihi nilai kritis (tabel), serta nilai R^2 sebesar 0,870, memperkuat bahwa hubungan yang diteliti bersifat signifikan. Secara parsial, variabel K3 memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 24,607 lebih besar dari t tabel 1,98525 pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 95$. Artinya, penerapan K3 yang optimal, seperti penyediaan alat pelindung diri (APD), pelatihan keselamatan, serta lingkungan kerja yang aman, mampu meningkatkan performa individu di tempat kerja. Lingkungan kerja yang aman menciptakan kenyamanan psikologis yang berdampak langsung pada semangat kerja dan produktivitas (Aldyirwansyah et al., 2023). Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian (Maghfira et al., 2023), yang menyatakan bahwa K3 menjadi indikator utama dalam mendukung efektivitas karyawan di sektor layanan publik.

Variabel kompensasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t hitung sebesar 13,414 $>$ t tabel 1,98525 dan signifikansi 0,000. Kompensasi yang adil, baik bersifat finansial maupun non-finansial, berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Menurut (Endarwita & Herlina, 2019), sistem kompensasi yang transparan mendorong kepercayaan dan meningkatkan motivasi kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan (Hasibuan, 2024), yang menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi berpengaruh positif terhadap produktivitas dan efisiensi kerja karyawan, di mana pemberian kompensasi yang tepat dapat merangsang karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja (Hasibuan, 2024). Berdasarkan hasil uji F , diperoleh nilai F hitung sebesar 316,504 yang lebih besar dari F tabel 3,091 pada taraf signifikansi 5% ($n = 98$, $k = 2$). Hal ini membuktikan bahwa K3 dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini saling melengkapi; K3 memberikan rasa aman dan perlindungan fisik, sedangkan kompensasi memberikan penghargaan terhadap kontribusi kerja. Kombinasi ini menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kinerja optimal.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,870 menunjukkan bahwa 87% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, yaitu K3 dan kompensasi. Sementara itu, sisanya 13% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai Durbin-Watson sebesar 2,237 juga menandakan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi, sehingga hasil penelitian dapat dianggap sah secara statistik. Hal ini menguatkan pernyataan dari Wati dan Astuti (2020) yang menyatakan bahwa model regresi yang baik harus bebas dari autokorelasi, di mana tidak adanya autokorelasi memberikan validitas yang lebih tinggi pada hasil analisis. Selain itu, nilai R^2 yang tinggi menandakan bahwa model tersebut mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen secara signifikan, yang sejalan dengan penjelasan Adji (2023) bahwa model regresi yang baik dapat menunjukkan persentase variasi yang signifikan pada variabel terikat, memberikan bukti kuat bahwa variabel independen memiliki pengaruh nyata terhadap variabel dependen yang diteliti (Adji, 2023; Wati & Astuti, 2020). Secara keseluruhan, temuan dalam penelitian ini tidak hanya konsisten dengan hasil studi terdahulu, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi

pengelolaan sumber daya manusia di sektor transportasi udara. Penerapan K3 yang optimal dan sistem kompensasi yang adil dapat menjadi strategi penting dalam peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja yang dinamis dan berisiko tinggi seperti bandara.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggian Balikpapan, baik secara parsial maupun simultan. Implementasi K3 yang optimal mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung produktivitas, sedangkan pemberian kompensasi yang adil dan layak meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan. Secara bersama-sama, kedua variabel ini menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya perhatian manajerial terhadap aspek keselamatan kerja dan sistem imbalan. Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada fokus variabel yang hanya mencakup K3 dan kompensasi, serta penggunaan metode survei yang mengandalkan persepsi responden melalui kuesioner daring. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan variabel lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan kerja dan kehidupan. Pendekatan metode campuran (mixed method) juga dapat dipertimbangkan guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Penulis menyampaikan terima kasih kepada LPPM, pembimbing akademik, serta seluruh karyawan PT. Angkasa Pura I yang telah bersedia menjadi responden dan mendukung kelancaran proses penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji, W. H. (2023). Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Pelanggan Di Kedai Kopi Tovi Kohi. *Jsma (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 15(2), 190–205. <https://doi.org/10.37151/jsma.v15i2.141>
- Aldyirwansyah, M., Windusari, Y., Fajar, N. A., & Novrikasari, N. (2023). Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Pekerja: Systematic Literature Review. *Jurnal Keperawatan*, 15(4), 63–68. <https://doi.org/10.32583/keperawatan.v15i4.1937>
- Angin, A. wahyu I. perangin P., & Rismawati. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(6), 1–16.
- Aziti, T. M. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Keadilan Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Berbasis Kinerja. *Innovative Journal of Social Science Research*, 4(3), 765–774. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10539>
- Endarwita, E., & Herlina, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4, 116–125. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- Hasibuan, N. H. (2024). *The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Productivity of Pt. Indofood Sukses Makmur TBK Jakarta*. 1(1), 32–45. <https://doi.org/10.62872/1mptcw43>
- Herispon, H., & Daulay, N. I. O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PTPN v Sei Galuh Kampar, Riau. *Jurnal Daya Saing*, 7(3), 335–349. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v7i3.738>
- Lucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu Sharhana, Z. (2022).

- Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- 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.
- Wati, E. M. L., & Astuti, S. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Good Corporate Governance Dan Intensitas Modal Terhadap Penghindaran Pajak Pada Perusahaan Pertambangan Sektor Batu Bara Di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 2(4), 641–654. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i4.619>