

PENGARUH KOMPENSASI, KESEHATAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA TANGERANG

Asmia¹, Laksono Edhi Lukito², Ahmad³

**^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang**

Corresponding Author: asmiamia8@gmail.com, elukito@unis.ac.id, ahmad@unis.ac.id

ABSTRACK

This study aims to analyse the effect of compensation, occupational health, and work environment on employee performance at the Tangerang City Environmental Agency. The method used is quantitative with primary data collected through a Likert-scale questionnaire with an alpha error tolerance of 0.05. The population in this study amounted to 111 people, namely all DLH employees in the UPT TPA Rawa Kucing section. The research sample was calculated using the Slovin formula and totalled 87 respondents. Data analysis was carried out with validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression, t test, F test, and coefficient of determination (R^2) test using SPSS 25.0. The results showed that compensation, occupational health, and work environment each had a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the results of the compensation test t-count value of $2.785 > t\text{-table } 1.988$ with a significance of $0.007 < 0.05$, occupational health t-count value of $5.131 > t\text{-table } 1.988$ with a significance of $0.000 < 0.05$, work environment t-count value of $3.656 > t\text{-table } 1.988$ with a significance of $0.000 < 0.05$. From all the t-test results, it proves that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that partially the variables X_1 , X_2 , and X_3 have a positive and significant effect on employee performance. The simultaneous F-test shows the F-count value of $22.726 > F\text{-table } 2.71$ with a significance of $0.000 < 0.05$. This shows that there is a positive and significant effect together of the three variables on employee performance.

Keywords: Compensation, Occupational health, Work environment, and Employee performance.

PENDAHULUAN

Kondisi bisnis Indonesia sangat tergantung pada ekonomi makro. Kita dapat melihat bahwa masyarakat, perusahaan, dan pasar negara ini sangat dipengaruhi oleh perubahan ekonomi yang signifikan, seperti yang terjadi dalam lingkup makroekonomi. Sangat jelas bahwa ada hubungan erat antara ekonomi makro dan masalah keuangan negara. Konsep ini memainkan peran penting dalam mengatur banyak faktor penting, seperti stabilitas harga, tingkat inflasi, nilai tukar mata uang, pencapaian keseimbangan

ekonomi, kondisi tenaga kerja, tingkat pengangguran, pertumbuhan ekonomi dan tingkat kemiskinan. (Laksono Edhi Lukito, 2022:26)

Banyak penelitian telah melihat bagaimana kompensasi dan kinerja berkorelasi. Penghasilan Seorang pegawai mungkin terpengaruh oleh kompensasi perusahaan mereka. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Muhammad Audityawan Arief (2023) yang menemukan bahwa upah memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, Sultan (2021) telah menemukan dalam penelitian sebelumnya bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang sebagian negatif dan sebagian signifikan terhadap kinerja.

Kesehatan kerja di Dinas Lingkungan Hidup sangat penting, selain faktor kompensasi. Penurunan kesejahteraan pegawai dapat disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap kondisi kerja yang ideal, kurangnya kesadaran akan elemen ergonomis, dan program kesehatan yang tidak optimal. Kesehatan kerja juga dapat berdampak pada tingkat kompensasi pegawai. Temuan Gunadi (2022) sebelumnya menunjukkan bahwa kesehatan di tempat kerja memiliki dampak positif dan berarti pada kinerja pegawai. Namun, studi sebelumnya oleh Kenanga (2020) menyimpulkan bahwa kinerja pekerja tidak dipengaruhi secara positif atau signifikan oleh kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

Selain itu, lingkungan kerja merujuk pada tempat di mana pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung seharusnya sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas, kerja sama, dan pencapaian kinerja optimal. Namun, ada masalah besar terkait dengan kurangnya lingkungan kerja yang ideal di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Dalam menentukan dampak negatif lingkungan kerja terhadap produktivitas dan efisiensi, hal-hal seperti fasilitas yang kurang memadai, suasana kerja yang tidak kondusif, dan interaksi antarpegawai yang terganggu sangat penting.

Dalam keadaan seperti itu, pegawai tidak dapat mewujudkan potensi penuh mereka dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengurangi motivasi mereka dan berdampak negatif pada kesejahteraan mereka. Penelitian terbaru yang dilakukan Suryani (2019) menemukan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun penelitian oleh Sihotang (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beberapa faktor yang dianggap berkontribusi terhadap rendahnya kinerja pegawai termasuk kompensasi yang tidak memadai, kondisi kesehatan kerja yang tidak ideal, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Tingkat kompensasi yang rendah, kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, dan kondisi kerja yang tidak ideal dapat menjadi hambatan besar untuk memenuhi tujuan perusahaan. Untuk alasan ini, meningkatkan kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang, identifikasi dan penanganan masalah ini harus menjadi prioritas utama.

Namun, dalam konteks penelitian ini, terdapat perbedaan signifikan dengan penelitian sebelumnya, yaitu pada objek penelitian. Penelitian ini secara khusus dilakukan pada pegawai non-PNS di Tempat Pembuangan Akhir (TPA) Rawa Kucing, yang merupakan salah satu TPA terbesar di Kota Tangerang. Pegawai non-PNS memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan pegawai PNS, terutama terkait status kepegawaian, tingkat stabilitas pekerjaan, dan akses terhadap fasilitas kesejahteraan yang disediakan oleh pemerintah. Kondisi ini menjadikan penelitian ini

unik karena berfokus pada pegawai yang sering kali mendapatkan perhatian lebih sedikit dalam penelitian mengenai kinerja pegawai di sektor publik.

Penelitian ini juga berkontribusi dalam memperluas wawasan terkait dinamika kinerja pegawai di lingkungan kerja yang berbeda, yaitu di TPA, yang memiliki tantangan khusus seperti lingkungan kerja yang berat, risiko kesehatan yang lebih tinggi, serta kemungkinan kompensasi yang kurang memadai. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai non- PNS di sektor publik, khususnya yang bekerja di TPA.

Menghadapi tantangan tersebut, pemberian kompensasi yang sesuai, perhatian terhadap kesehatan pegawai, dan pemeliharaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman menjadi langkah yang krusial. Dengan menguraikan latar belakang masalah seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memutuskan untuk menetapkan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang," yang beralamat di Jl. Iskandar Muda No.45, RT.005/RW.003, Mekarsari, Kec. Neglasari, Kota Tangerang, Banten 15129.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi secara umum dapat dijelaskan sebagai imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja sebagai penghargaan atas hasil kerja mereka dan penghargaan yang diberikan pekerja kepada organisasi sebagai hasil dari pekerjaan mereka (Indra Prawira, 2020:31).

Kesehatan Kerja

Upaya organisasi untuk melestarikan dan meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial pegawai disebut sebagai kesehatan kerja. (Muliati & Budi, 2021:43). Dalam jurnal (Jayaputra & Sriathi, 2020:2652) Djatmiko menyatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah istilah yang mengacu pada keadaan di tempat kerja yang memastikan bahwa pekerja, perusahaan, dan komunitas dan lingkungan sekitarnya aman dan sehat.

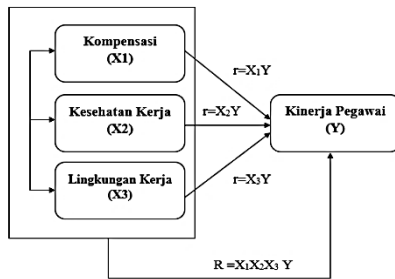
Lingkungan Kerja

Unsur-unsur fisik dan non-fisik yang mempengaruhi seberapa baik pegawai mampu bekerja secara kolektif disebut sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif yang mendorong pengembangan staf dan moral meningkatkan kepuasan kerja. (Nabawi, 2019:173).

Kinerja Pegawai

Kinerja mengacu pada keberhasilan atau prestasi pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas. dalam jangka waktu tertentu berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Wayan Ray, 2019:144).

KERANGKA PEMIKIRAN



METODE PENELITIAN

Dalam metode ini, data dianalisis secara kuantitatif menggunakan alat statistik. Tujuan utama dari penyelidikan ini adalah untuk menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya. (Sugiyono, 2022).

Populasi

Populasi dalam konteks penelitian ini disesuaikan dengan objek penelitian, yang mengindikasikan bahwa populasi Penelitian ini mengkaji semua pegawai yang dipekerjakan di DLH Kota Tangerang khususnya bagian UPT TPA Rawa Kucing dengan jumlah pegawai N=111 Pegawai.

Sampel

Selain itu, peneliti (Sugiyono, 2022) dapat menggunakan sampel populasi tersebut ketika sudah besar dan tidak mampu mempelajari seluruh populasi, misalnya karena keterbatasan sumber daya, waktu atau waktu. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, penelitian ini menghasilkan ukuran sampel 87 responden dari total 111 pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 memiliki hasil sebagai berikut:

Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,94357881
Most Extreme Differences	Absolute	0,060
	Positive	0,060
	Negative	-0,057
Test Statistic		0,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true		

Sumber: Data primer diolah 2024

Merujuk pada uji normalitas statistik sesuai tabel tersebut, output menunjukkan distribusi yang normal, dengan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 yang berada di atas 0,05..

Uji multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dianalisis dengan cara berikut menggunakan SPSS 25.

Hasil uji multikolinearitas

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta					Zero-order	Partial	Part
1										
	(Constant)	-3,685	7,106			-0,519	0,605			
	JUM_X1	0,403	0,145	0,242	2,785	0,007	0,006	0,292	0,227	0,877
	JUM_X2	0,409	0,080	0,477	5,131	0,000	0,581	0,491	0,417	0,766
	JUM_X3	0,309	0,085	0,349	3,656	0,000	0,494	0,372	0,297	0,726
										1,377

a. Dependent Variable: JUM_Y

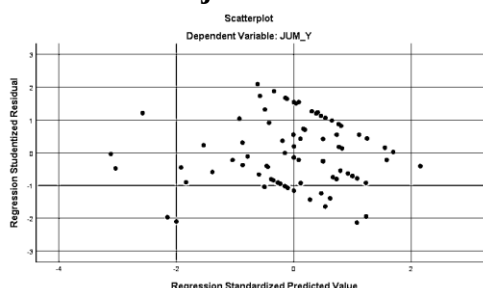
Sumber : Data primer, 2024

Nilai VIF <10 dan nilai toleransi >0,10 sehingga model regresi yang digunakan tidak mempunyai permasalahan multikolinearitas. Selain itu, seluruh variabel independen terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diuji agar menemukan ketidaksesuaian pada asumsi klasik. Gejala heteroskedastisitas muncul ketika data dalam model regresi dengan ketentuan data menyebar bias. Hasil tes heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar berikut:

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Output diatas menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas; data tidak tersebar di satu titik; sebaliknya, tersebar di antara titik 0 dan 1 pada sumbu Y. Oleh karena itu, model regresi mampu digunakan untuk memperkirakan variabel kinerja pegawai (Y).

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Dalam rangka mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan uji-t. Diketahui :

$$a/2 ; df2 = a/2 ; (N-k) = 0,05/2 ; (87-4) = 0,025 ; 84$$

dengan hasil t-tabel = 1,988

Output uji-t untuk setiap variabel independen tercantum di bawah ini untuk variabel terikat:

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-3,685	7,106		-0,519
	JUM_X1	0,403	0,145	0,242	2,785
	JUM_X2	0,409	0,080	0,477	5,131
	JUM_X3	0,309	0,085	0,349	3,656

a. Dependent Variable: JUM_Y

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

1. Pengujian Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (X1)

Output uji hipotesis kompensasi dalam tabel tersebut membuktikan bahwa nilai signifikansi t adalah 0,007, yang lebih rendah dari taraf signifikansi 0,05. Di sisi lain, nilai t-hitung berjumlah 2,785 melebihi t-tabel berjumlah 1,988. Berdasarkan output tersebut, H0 ditolak dan Ha diterima. Maka dari itu, kesimpulannya kompensasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengujian Hipotesis Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (X2)

Output uji hipotesis kesehatan kerja dalam tabel tersebut membuktikan bahwa nilai signifikansi t adalah 0,000, yang lebih rendah dari taraf signifikansi 0,05. Di sisi lain, nilai t-hitung berjumlah 5,131 melebihi t-tabel berjumlah 1,988. Berdasarkan output tersebut, H0 ditolak dan Ha diterima. Maka dari itu, kesimpulannya kesehatan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Pengujian Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (X3)

Output uji hipotesis lingkungan kerja dalam tabel tersebut membuktikan bahwa nilai signifikansi t adalah 0,000, yang lebih rendah dari taraf signifikansi 0,05. Di sisi lain, nilai t-hitung berjumlah 3,656 melebihi t-tabel berjumlah 1,988. Berdasarkan output tersebut, H0 ditolak dan Ha diterima. Maka dari itu, kesimpulannya lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Nilai f-tabel menurut rumus $(n-k-1) = (87-3-1) = 83$ yakni 2,71.

Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	612,104	3	204,035	22,726
	Residual	745,160	83	8,978	
	Total	1357,264	86		

a. Dependent Variable: JUM_Y
b. Predictors: (Constant), JUM_X3, JUM_X1, JUM_X2

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Output uji-f yang ditunjukkan dalam tabel terlihat bahwa nilai f-hitung 22,726 dan karenanya melebihi nilai F tabel sebesar 2,71. Tingkat nilai signifikan 0,000 lebih rendah dari nilai signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05.

Nilai signifikansi sebesar 0,000 jauh di bawah tingkat nilai signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05. Ini mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Dari ini dapat disimpulkan secara bersama-sama kompensasi, kesehatan di tempat kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja.

Koefisien Determinasi R²

Tingkat keberhasilan model dalam menjelaskan varians variabel dependen merupakan koefisien determinasi. Kisaran koefisien determinasi adalah 0 sampai 1, dan hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut.

Hasil Uji Koefisien R²

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 ^a	0,451	0,431	2,996	1,771
a. Predictors: (Constant), JUM_X3, JUM_X1, JUM_X2					
b. Dependent Variable: JUM_Y					

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Nilai dari data tersebut, terlihat bahwa 43,1% kompensasi, kesehatan kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, di sisi lain 56,9% dalam penelitian ini terpengaruh oleh variabel lain yang tidak dapat disebutkan.

SIMPULAN

Temuan dari penelitian untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang, dapat diambil kesimpulan dengan menggunakan pengolahan data SPSS Versi 25. Kesimpulan ini meliputi::

1. Hasil uji-t membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai di DLH Kota Tangerang. Ini terbukti oleh nilai-t 2,785, > nilai-t tabel 1,988, dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Maka dari itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kesimpulannya bahwa kompensasi (X_1) berperan parsial dalam meningkatkan kinerja pegawai (Y) secara positif dan signifikan.
2. Hasil uji-t membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai di DLH Kota Tangerang. Ini terbukti oleh nilai-t 5,131 > nilai-t tabel 1,988, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kesimpulannya kesehatan kerja (X_2) berperan parsial dalam meningkatkan kinerja pegawai (Y) secara positif dan signifikan.
3. Hasil uji-t membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di DLH Kota Tangerang. Ini terbukti oleh nilai-t 3,656 > nilai-t tabel 1,988, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kesimpulannya lingkungan kerja (X_3) berperan parsial dalam meningkatkan kinerja pegawai (Y) secara positif dan signifikan.
4. Hasil uji-F menunjukkan bahwa, disaat bersamaan (simultan), kompensasi, kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Fakta ini diuji dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ serta nilai f-hitung senilai 22,726 > nilai f-tabel 2,71. Kesimpulannya hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak

Daftar Pustaka

- Gunadi, P. R. &. (2022). Jurnal Emas. *Jurnal Emas*, 3(April), 227–236.
- Indra Prawira. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Jayaputra, K. H., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2642. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p09>
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja ,. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Laksono Edhi Lukito. (2022). *Kontribusi Industri Pariwisata Terhadap Pembangunan Indek Manusia* (N. Rismawati (ed.); Juli, 2022). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Muhammad Audityawan Arief, dkk. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 7(1), 23–30. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v7i1.14576>
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38. <https://doi.org/10.31000/dmj.v5i1.4102>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No.* <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535–542. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/4523/3531>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Ke-27, Okt). ALFABETA,cv.
- Sultan, I. F. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC) pada Nipah Mall Makassar. *YUME : Journal of Management, Volume 4(2)*, 340–354.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 260. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2232>
- Wayan Ray, R. I. (2019). Perencanaan Manajemen Strategis dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada KRL Commuter Line Bogor-Jakarta). *Business Management Journal*, 14(2), 137–153. <https://doi.org/10.30813/bmj.v14i2.1474>