

**ANALISIS KOMPENSASI, KESEHATAN, DAN KESELAMATAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
CV NSR AC MOBIL SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

MOHAMMAD SETIAWAN MURTADHO
NPM : 18.1.02.02.0126

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2022**

Skripsi oleh:

MOHAMMAD SETIAWAN MURTADHO

NPM : 18.1.02.02.0126

Judul:

**ANALISIS KOMPENSASI, KESEHATAN, DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
CV NSR AC MOBIL**

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Sidang Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNP Kediri

Tanggal : 6 Juli 2022

Dosen Pembimbing I



Basthoumi Muslih, M.M.
NIDN. 0701018607

Dosen Pembimbing II



Dodi Kusuma Hadi S. S.H., M.M.
NIDN. 0715127402

Skripsi oleh:

MOHAMMAD SETIAWAN MURTADHO

NPM : 18.1.02.02.0126

Judul:

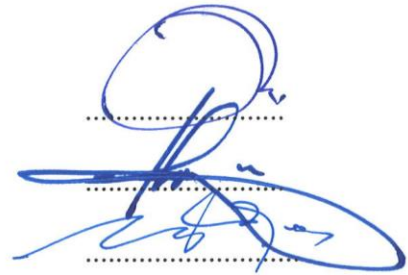
**ANALISIS KOMPENSASI, KESEHATAN, DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
CV NSR AC MOBIL**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal 18 Juli 2022

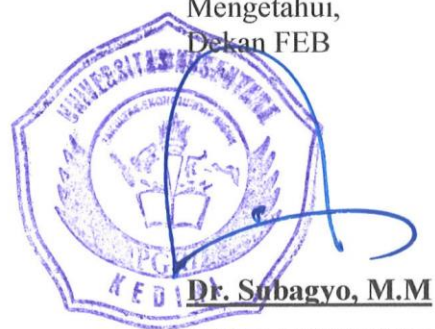
Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Basthoumi Muslih, M.M.
2. Penguji I : Poniran Yudho Laksono, M.M.
3. Penguji II : Dodi Kusuma Hadi S. S.H., M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. Subagyo, M.M

NIDN. 0717066001

PERNYATAAN

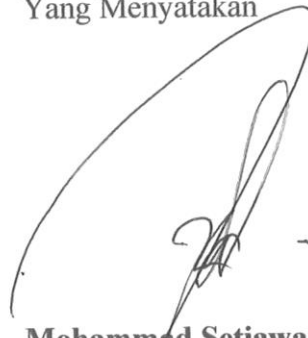
Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Mohammad Setiawan Murtadho
Jenis Kelamin : Laki-laki
NPM : 18.1.02.02.0126
Fak/Jur/Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 5 Juli 2022

Yang Menyatakan



Mohammad Setiawan Murtadho

NPM. 18.1.02.02.0126

MOTTO

“Perjalanan Langkah Pertama Selalu Berat Untuk Membuat Perubahan”

Anonymous

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ✚ Kedua Orang Tuaku.
- ✚ Keluarga Besarku.
- ✚ Teman-temanku
- ✚ Almamater Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Abstrak

Mohammad Setiawan Murtadho: Analisis Kompensasi, Kesehatan, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV NSR AC Mobil, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

Kata Kunci: Kompensasi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Kepuasan Kerja.

Pandemi yang belum usai memberikan tantangan sendiri bagi pelaku usaha, termasuk pengusaha dalam bidang otomotif (bengkel). Semakin tumbuh dan berkembangnya dunia industri otomotif di Indonesia membuat pemilik usaha memahami hal apa saja yang dibutuhkan oleh tenaga kerja agar para pekerja dapat bekerja secara optimal. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh: (1) Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil. (2) Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil.(3) Keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil. (4) Kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik menggunakan kausalitas, populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan CV NSR AC Mobil sebanyak 49 responden. Teknik analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda. Simpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh: (1) Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil. (2) Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil.(3). Keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil. (4) Kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya bagi Tuhan YME oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan, dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penyusunan skripsi ini merupakan tugas akhir dari peneliti yang disusun sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M). Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa sejak awal hingga terselesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya dan tentunya tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zaenal Affandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Basthoumi Muslih, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi
5. Dodi Kusuma Hadi S. S.H., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen
7. Almamaterku Universitas Nusantara PGRI Kediri
8. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan.

Demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Kediri, 5 Juli 2022

Mohammad Setiawan Murtadho

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan.....	7
F. Manfaat Penelitian	7
 BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	9
1. Kepuasan Kerja	9
2. Kompensasi	12
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	16
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Berpikir	24
D. Kerangka Konsep.....	26
E. Hipotesis	27
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian.....	29
1. Identifikasi Variabel Penelitian	29

2. Definisi Operasional Variabel	30
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	31
1. Pendekatan Penelitian.....	31
2. Teknik Penelitian.....	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
1. Tempat Penelitian	32
2. Waktu Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel.....	32
1. Populasi	32
2. Sampel	33
E. Instrumen Penelitian	33
1. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	33
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	35
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	38
1. Sumber Data	38
2. Teknik Pengumpulan Data	39
G. Teknik Analisis Data	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	46
1. Gambaran Umum Subjek Penelitian	46
2. Visi Misi	46
3. Struktur Organisasi	47
4. Tugas dan tanggung jawab	48
5. Karakteristik Responden.....	52
B. Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	54
C. Analisis Data.....	60
1. Uji Asumsi Klasik	61
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
3. Uji Koefisien Determinasi	68
D. Pengujian Hipotesis	69

1. Uji t.....	70
2. Uji F.....	71
E. Pembahasan	72

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	75
B. Saran	75
Daftar Pustaka	77
Lampiran-lampiran.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	23
3.1	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	34
3.2	Pedoman Pemberian Skor	34
3.3	Hasil Uji Coba Validitas	36
3.4	Hasil Uji Coba Reliabilitas	38
4.1	Jenis Kelamin Responden	52
4.2	Usia Responden	53
4.3	Tingkat Pendidikan Responden	53
4.4	Deskripsi Data Variabel Kompensasi	55
4.5	Deskripsi Data Variabel Kesehatan Kerja	56
4.6	Deskripsi Data Variabel Keselamatan Kerja	58
4.7	Deskripsi Data Variabel Kepuasan	59
4.8	Hasil Uji Multikolienaritas	63
4.9	Uji Autokorelasi.....	64
4.10	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
4.11	Hasil Adjusted R ²	69
4.12	Hasil Uji t.....	70
4.13	Hasil Uji F.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Proses Pemberian Kompensasi	15
2.2 Kerangka Konsep Penelitian.....	27
4.1 Struktur Organisasi	48
4.2 Normal Probability Plot	62
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66

LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	79
2. Hasil Uji Validitas.....	82
3. Hasil Uji Reliabilitas	86
4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	88
5. Surat Pengantar Penelitian	91
6. Surat Balasan Penelitian.....	92
7. Kartu Bimbingan.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pandemi yang belum usai memberikan tantangan sendiri bagi pelaku usaha, termasuk pengusaha dalam bidang otomotif (bengkel). Semakin tumbuh dan berkembangnya dunia industri otomotif di Indonesia membuat pemilik usaha memahami hal apa saja yang dibutuhkan oleh tenaga kerja agar para pekerja dapat bekerja secara optimal. Keberhasilan dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dari hal itu maka perlu pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan (*continue*) agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, sehingga dapat memberikan hasil yang optimal.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawan agar memberikan pelayanan yang baik dan optimal adalah CV NSR AC Mobil. Perusahaan berlokasi di Jl. Bungurasih Bar. No.146, RT.04/RW.02, Bungurasih, Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61256. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan sejenis, maka dibutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimaksudkan untuk meningkatkan dan memperbaiki dan meningkatkan meningkatkan kinerja karyawan sehingga kepuasan karyawan semakin lebih baik. Menurut Setiana (2019:18), sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi yang berupa masukan yang nantinya diubah menjadi faktor keluaran yang berupa barang atau jasa untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam mencapai suatu kesuksesan. Kepuasan karyawan dapat memaksimalkan keuntungan yang didapatkan perusahaan melalui berbagai cara antara lain: karyawan yang puas cenderung bekerja dengan kualitas yang lebih tinggi, lebih produktif, bekerja lebih lama di perusahaan dan dapat menciptakan pelanggan yang puas (Setiana, 2019:149). Sedangkan kepuasan kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti, produktivitas yang rendah, *turn over* tinggi, dan menurunnya laba perusahaan.

Salah satu upaya peningkatan sumber daya manusia adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Menurut Rosento & Karlina (2019:97), kompensasi adalah pemberian balas jasa bagi karyawan dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan dan karyawan akan merasa puas dalam bekerja (Mangkunegara, 2016:165). Suatu perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan dan bisa memberikan kompensasi yang tepat sehingga dapat tercapai kepuasan kerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi yang dirasa oleh karyawan kurang

memadai yang dibuktikan oleh kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan upah minimal yang ditetapkan oleh pemerintah (gaji dibawah UMR), prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun. Hasil sebuah penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Pratiwi, 2018).

Faktor selanjutnya upaya yang dapat dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah menerapkan perlindungan bagi karyawan yang berupa melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja. Menurut Mangkunegara (2016:261), faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman ketika bekerja karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan tenang dan baik. Menurut Jurdi (2018:254), Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit yang ditimbulkan dari pekerjaan. Sedangkan keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, peralatan kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya (Siagian, 2015:145). Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja ditempat kerja dalam keadaan sehat dan selamat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Adanya penggunaan teknologi yang

canggih saat ini yang di sertai dengan peralatan dan mesin-mesin modern selalu membawa kemudahan, namun di lain hal peralatan tersebut memiliki resiko kecelakaan kerja apabila digunakan tidak sesuai dengan cara penggunaannya. Beberapa penelitian menunjukkan hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Sari, et al 2017; Milawati, 2018).

Setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja. Terlebih lagi, 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja. Angka menunjukkan, biaya manusia dan sosial dari produksi terlalu tinggi (ILO, 2013). Merujuk pendapat tersebut, secara umum jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan Indonesia masih kurang memadai. Hal tersebut dibuktikan dengan masih sering terjadinya karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, kondisi tersebut membuktikan bahwa selain adanya kecerobohan para karyawan dalam beraktivitas juga dikarenakan sarana dan prasarana yang telah diberikan guna memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kurang memenuhi persyaratan.

Menurut hasil observasi dan wawancara yang dilakukan bersama, mengungkapkan bahwa selama 2020 terjadi satu kasus kecelakaan kerja yang mengakibatkan seorang karyawan kehilangan bagian tubuhnya. Selain itu, beliau menunjukan dan menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dan standar keamanan perusahaan yaitu alat pelindung diri yang

disediakan perusahaan berupa masker, selain itu pekerja wajib memakai sepatu, untuk kacamata, pelindung kepala dan sepatu *safety* hanya diberikan kepada karyawan dengan posisi tertentu seperti teknisi dan mekanik, sedangkan pada bagian administrasi dan pembantu tidak mendapatkan peralatan tersebut. Selanjutnya karyawan rutin diberi susu tiga kali dalam seminggu untuk menjaga kondisi paru-paru para karyawan. Secara umum pemberian alat pelindung diri tidak menyeluruh kepada semua karyawan CV NSR AC Mobil, meskipun beberapa karyawan harus berada di lingkungan kerja yang harus menggunakan alat pelindung diri (*safety*).

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti “**Analisis Kompensasi, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV NSR AC Mobil**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dan observasi, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan yaitu kompensasi yang dirasa oleh karyawan kurang memadai yang dibuktikan oleh kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan upah minimal yang ditetapkan oleh pemerintah (gaji dibawah UMR). Faktor lingkungan kerja dan standar keamanan perusahaan yaitu alat pelindung diri yang disediakan perusahaan berupa masker, selain itu pekerja wajib memakai sepatu, untuk kacamata, pelindung kepala dan sepatu *safety* hanya

diberikan kepada karyawan dengan posisi tertentu seperti teknisi dan mekanik, sedangkan pada bagian administrasi dan pembantu tidak mendapatkan peralatan tersebut. Selanjutnya karyawan rutin diberi susu tiga kali dalam seminggu untuk menjaga kondisi paru-paru para karyawan. Secara umum pemberian alat pelindung diri tidak menyeluruh kepada semua karyawan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membatasi penelitian mengenai kompensasi, kesehatan, dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil Sidoarjo pada tahun 2022 agar dalam penelitian tidak melebar ataupun meluas dari pokok pembahasan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, agar suatu permasalahan lebih tampak jelas maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil?
3. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil?

4. Apakah kompensasi, kesehatan, dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil?

E. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah di atas maka dapat diketahui tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil.
2. Untuk menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil.
3. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis
 - a. Dapat dijadikan alat penambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan

dengan kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, kepuasan kerja pada CV NSR AC Mobil.

- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengaplikasian ilmu pengetahuan.
- c. Dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang penerapan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang kepuasan kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat. Arti penting kepuasan kerja bagi individu adalah penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan seseorang.

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Robbins (2015:110), “mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang

diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Handoko (2016:75), “mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan.

Hamali (2016:203), mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja

Dari pengertian dan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan individu atau pekerja, yang berhubungan dengan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:137), faktor kepuasan kerja yaitu:

- 1) Faktor karyawan
Meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan
Meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

c. Dampak Kepuasan dan Tidak Kepuasan Kerja

Menurut Umam (2012: 239), ada tiga dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Produktivitas atau kinerja
Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja, jika tenaga kerja yang diterima karyawan sesuai dengan harapan atau dianggap adil maka karyawan merasa senang akan kepuasan kerjanya dan begitu juga sebaliknya
- 2) Ketidakhadiran dan *turn over*
Dalam menanggulangi ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja perusahaan melakukan upaya yang cukup besar dengan menaikkan gaji, memberikan pujian, kesempatan promosi bagi karyawan tentu akan memberikan kepuasan kerja.
- 3) Kesehatan
Kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbin (2015:181-182), indikator kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kondisi Kerja yang mendukung
Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.
- 2) Gaji atau upah yang pantas
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan

standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3) Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2017:287), kompensasi merupakan “sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”.

Menurut Fahmi (2018:123), menyatakan kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka”. Dalam kekaryawanan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Pada umumnya kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang cakap masuk organisasi, mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Sedangkan Rivai (2011:357), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa dan penghargaan yang diberikan perusahaan/organisasi kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi karyawan kepada perusahaan/organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Sutrisno (2011:289), besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Oleh karena itu ada beranggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat dilokasi yang berbeda. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku didaerahnya.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk

meniadakan hal negatif seperti ini, maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan-perusahaan lain, agar pihak karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang mempunyai kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Sedangkan pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapatkan imbalan kompensasi yang lebih rendah.

c. Tujuan Administrasi Kompensasi

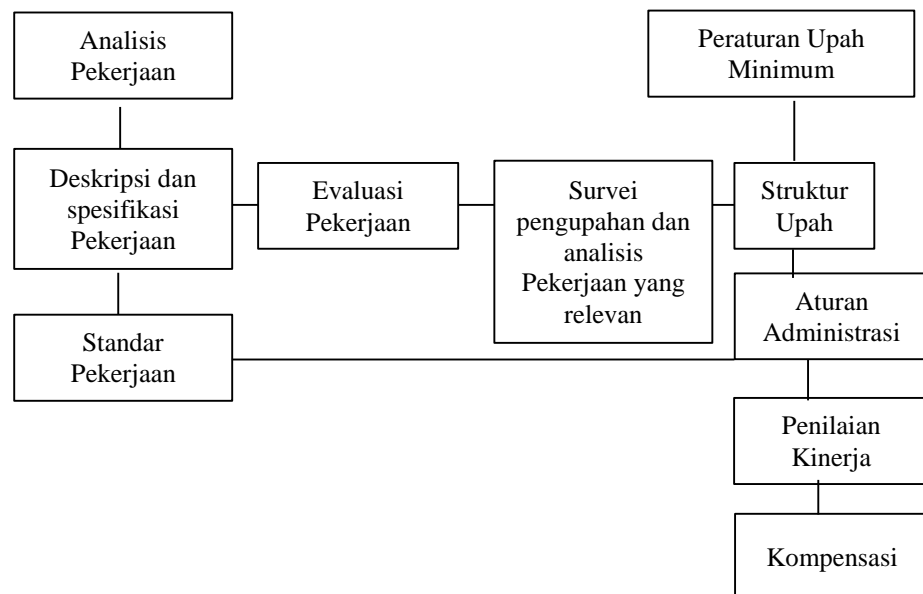
Menurut Handoko (2013: 156), tujuan administrasi

kompensasi antara lain:

- 1) Memperoleh personalia yang *qualified*, kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar, karena untuk bersaing dalam pasar tenaga kerja.
- 2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang, bila tingkat kompensasi tidak kompetitif maka banyak karyawan yang memiliki kinerja baik akan keluar dari perusahaan.
- 3) Menjamin keadilan
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan, kinerja yang baik pengalaman, kesetiaan, dan loyalitas dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

d. Proses Kompensasi

Menurut Handoko (2013:161), proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar dapat mencapai prestasi/kinerja yang diinginkan. Aliran proses kompensasi dapat digambarkan secara ringkas berikut ini:



Gambar 2.1
Proses Pemberian Kompensasi

Sumber: Handoko (2013:163)

e. Indikator-indikator Kompensasi

Handoko (2013:164), menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut :

1) Gaji

Kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari percobaan.

- 2) Tunjangan
Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Insentif
Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya.

3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:161), “keselamatan kerja menunjukkan kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja”. Setiana (2019:144), “keselamatan kerja” adalah “perlindungan para pekerja dari luka-luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Jurdi (2018:254), “keselamatan kerja” merupakan “rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan”.

Para karyawan umumnya menginginkan kerja aman, sehat yang ditimbulkan dari lingkungan pekerjaan. Namun demikian, pemberian kerja selalu beranggapan bahwa kecelakaan kerja suatu peristiwa yang tidak dapat dihindari akibat pekerjaan. Karyawan memahami akibat yang timbul karena minimnya peralatan dan kurangnya kemampuan dan ketrampilan karyawan menggunakan peralatan sebagai akibat dari kurangnya pelatihan.

Konsep keselamatan dan kesehatan kerja bukan suatu yang baru bagi banyak perusahaan dan menjadi tanggung jawab perusahaan untuk melindungi karyawannya. Seseorang yang sehat, tidak bermasalah tentang kondisi fisik atau mental dan emosional, akan dapat melaksanakan aktivitasnya secara normal. Keselamatan kerja suatu yang diinginkan oleh setiap anggota organisasi.

Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor utama yaitu manusia dan lingkungannya. Faktor manusia berkaitan dengan tindakan tidak aman karena mengabaikan peraturan dan ketentuan kerja. Disisi lain, kecelakaan kerja dapat juga terjadi akibat kondisi tidak aman dari lingkungan yang menyangkut peralatan-peralatan kerja yang memberikan kejadian yang lebih tinggi frekuensinya dibandingkan dengan faktor manusia.

Sedangkan kesehatan kerja menurut Wilson (2012: 397), adalah “sebagian dari fungsi pemeliharaan karyawan yang merupakan tanggung jawab pemberi kerja, kondisi fisik karyawan dapat terganggu akibat penyakit, ketegangan dan tekanan seperti halnya ketidak amanan kerja”. Mangkunegara (2016:116), “kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi bebas, yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Hamali (2016:167), “kesehatan kerja dapat diartikan sebagai terbatasnya para pekerja dari penyakit fisik atau emosional”.

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan produktivitas lebih baik lagi.

b. Penyebab Kecelakaan Kerja

Menurut Wilson (2012: 390), penyebab timbulnya kecelakaan kerja berdasarkan kejadian-kejadian yang telah terjadi pada berbagai peristiwa yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja, terdapat tiga penyebab timbulnya kecelakaan kerja, antara lain perilaku karyawan itu sendiri, kondisi yang tidak aman dan tindakan yang tidak aman. Sering terjadi perilaku karyawan, seperti mengerjakan pekerjaan dengan ceroboh, tidak mematuhi peraturan kerja, tidak mematuhi standar pelaksanaan operasi (*standart operational procedure*) dan tidak menggunakan alat pelindung diri, yang kebanyakan sebagai penyebab timbulnya kecelakaan kerja. Penyebab timbulnya kecelakaan kerja yang demikian di luar dari kendali pimpinan organisasi, oleh sebab itu pembahasan lebih dilanjutkan pada penyebab lain.

1) Kondisi yang tidak aman

Kondisi yang tidak aman merupakan penyebab terjadinya kecelakaan kerja yang bersumber dari lingkungan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut, antara lain peralatan yang rusak, peralatan yang tidak diamankan dengan baik, penerangan yang tidak baik, tempat penyimpanan barang atau peralatan yang tidak aman, berbagai peraturan perundang-undangan yang ditetapkan untuk mengatasi kecelakaan kerja bertujuan menghindari faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan tersebut. Bidang-bidang industri sebagai penyebab kecelakaan kerja tertinggi antara lain manufaktur, petrokimia, dan konstruksi. Jenis kecelakaan yang ditimbulkan dari berbagai bidang industri antara lain, terjepit, terlintas, terpotong, terpeleset, tertabrak, terkena jatuhnya benda keras, terkena benturan keras, kurangnya pendengaran dan penglihatan.

2) Tindakan tidak aman

Kemungkinan lain yang memiliki kemungkinan besar sebagai penyebab timbulnya kecelakaan kerja adalah tindakan tidak aman. Faktor ini merupakan tindakan manusia sebagai penyebab kecelakaan kerja. Kebanyakan pekerja mengalami kecelakaan kerja diakibatkan tindakan manusia atau pekerja, seperti melaksanakan pekerjaan tidak mengikuti petunjuk penggunaan alat atau material, tidak melakukan pelindung diri, membuang benda sembarangan, tidak mengamankan peralatan dengan baik, bekerja pada posisi dan kecepatan tidak aman dan bekerja dengan ceroboh. Tindakan-tindakan tidak aman sering menjadi masalah dalam tanggung jawab setiap terjadinya peristiwa kecelakaan kerja. Memang berdasarkan tugas, kejadian seperti itu merupakan tanggung jawab supervisor, tetapi beberapa peristiwa terjadinya kecelakaan kerja bisa saja karena kelalaian pekerja itu sendiri. Oleh karena itu, sangatlah penting diketahui faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja itu.

c. Tindakan Mencegah Kecelakaan Kerja

Menurut Wilson (2012:393), tindakan mencegah kecelakaan kerja suatu keharusan bagi setiap perusahaan untuk melakukan pencegahan atas kecelakaan kerja dalam menjamin

keamanan dan kenyamanan kerja. Tindakan ini dilakukan untuk membutuhkan perencanaan program keselamatan kerja. Sama seperti kegiatan-kegiatan bidang manajemen lain, perencanaan keselamatan merupakan suatu proses kegiatan dalam upaya untuk perlindungan karyawan dari resiko kecelakaan.

Kebanyakan perusahaan besar meletakkan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan keselamatan kerja ditempatkan pada suatu bagian keselamatan kerja sehingga akan melaksanakan tugas-tugas manajemen sama seperti bidang-bidang manajemen lainnya. Bidang keselamatan kerja bertanggung jawab atas resiko kecelakaan kerja yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Berbagai tindakan dapat dilakukan untuk mencegah kecelakaan kerja dijelaskan berikut ini :

1) Pendidikan karyawan

Tujuan utama untuk bidang keselamatan kerja adalah mencegah timbulnya kecelakaan kerja yang dialami karyawan. Para pekerja perlu diberikan pendidikan untuk mengetahui prosedur kerja yang dialami karyawan. Para pekerja perlu diberikan pendidikan untuk mengetahui prosedur kerja yang benar dan memahami peraturan-peraturan tentang keselamatan kerja. Kebanyakan pekerja Indonesia mengalami kecelakaan kerja disebabkan kurangnya pengetahuan tentang pekerjaan, sehingga kurang memahami prosedur kerja dan penggunaan peralatan dengan baik. Tampaknya, mereka kurang memahami bahaya yang ditimbulkan akibat ketidakpatuhan terhadap peraturan kerja. Analisis bahaya kerja (*Job Hazard Analysis*) merupakan kegiatan yang dirancang untuk memahami tugas-tugas dalam pekerjaan untuk mengatasi timbulnya kecelakaan kerja yang diakibatkannya. Penerapan JHA akan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja keselamatan kerja. Proses kegiatan dalam JHA dibuat secara tertulis yang rinci untuk

membantu para pekerja menyelesaikan pekerjaan secara aman. Beberapa komponen yang termasuk pada program JHA antara lain dukungan manajemen, pelatihan supervisor dan karyawan, program tertulis dan pengawasan manajemen.

2) Mengurangi kondisi yang tidak aman

Kebanyakan timbulnya kecelakaan kerja diakibatkan situasi dilingkungan kerja, seperti menggunakan peralatan yang tidak layak pakai, kondisi gudang yang tidak aman, kurangnya penerangan, dan lain sebagainya. Kondisi lingkungan ini berkaitan dengan kondisi fisik, merupakan tanggung jawab supervisor dan manajer memperbaikinya untuk memperkecil tingkat kecelakaan.

3) Seleksi dan penempatan tenaga kerja

Seleksi karyawan merupakan proses untuk mencari pekerja yang sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan. Karyawan akan berhasil mengerjakan pekerjaannya jika memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam memilih orang pada suatu pekerjaan akan menimbulkan kecelakaan kerja yang dapat menyebabkan kerugian bukan hanya sepihak. Kecelakaan kerja juga cenderung terjadi karena prestasi yang kurang baik, oleh karena itu perlu dilakukan seleksi karyawan secara cermat dan hati-hati.

d. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:163), indikator keselamatan

kerja terdiri dari :

1) Kondisi karyawan

Kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh para karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

3) Perlindungan karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

e. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:163), indikator keselamatan kerja terdiri dari :

- 1) Tempat kerja
Ruangan perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melakukan tugasnya.
- 2) Karyawan
Manusia memiliki keterbatasan diantaranya lelah, lalai, atau melakukan kesalahan-kesalahan. Yang disebabkan oleh persoalan pribadi atau ketrampilan yang kurang dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Peralatan dan Mesin
Peralatan kerja dan mesin juga bias rusak atau tidak memadai, untuk itu perusahaan senantiasa harus memperhatikan kelayakan setiap peralatan yang dipakai serta melatih karyawan untuk memahami peralatan kerja tersebut.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui bangunan keilmuan yang sudah diletakkan oleh orang lain, sehingga penelitian yang akan dilakukan benar-benar baru dan belum diteliti oleh orang lain. Dengan kata lain, dengan menelaah penelitian terdahulu, seseorang akan dengan mudah melokalisasi kontribusi yang akan dibuat. Kajian penelitian terdahulu menjelaskan tentang penelitian yang relevan/berkaitan dengan penelitian sekarang yang akan menjadi salah satu acuan hasil penelitian ini. Selanjutnya, kajian penelitian terdahulu dicantumkan secara ringkas pada tabel 2.1.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
1	<p>Milawati, Zulfadil dan Rosyetti (2018)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan pada PT. Intan Sejati Andalan (ISA) di Kabupaten Bengkalis</p>	<p>Y = Kepuasan kerja X = kompensasi dan kesehatan dan keselamatan Kerja</p>	<p>Regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja. Selanjutnya kompensasi mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan serta kesehatan dan keselamatan kerja. Ini berarti pekerjaan itu kepuasan juga dapat memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja pada kinerja karyawan.</p>
2	<p>Sari, Susilo, dan Brimantyo (2017)</p> <p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>Y = Kepuasan Kerja X = keselamatan dan kesehatan kerja</p>	<p>Regresi linier berganda</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,427 atau 4,27% dengan signifikansi F sebesar 0,000 dan pengaruh secara parsial juga menunjukkan signifikan, dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel lainnya, hal ini ditunjukkan dengan Koefisien Regresi sebesar 0,636.</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
3	Pratiwi (2018) Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Y = Kepuasan Kerja X = kompensasi, lingkungan kerja, dan kesehatan keselamatan kerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber: Data diolah, 2022.

C. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2019:66), “kerangka berpikir” adalah “sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan sebuah penelitian yang akan dilakukan”.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Mangkunegara (2016:83) “kompensasi” merupakan “sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Kompensasi merupakan sesuatu yang didapat dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kompensasi dapat berupa fisik atau penghargaan. Kinerja dapat maksimal, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya. Dalam suatu perusahaan kompensasi merupakan faktor terpenting yang

mempengaruhi kegiatan kinerja karyawan karena setiap kegiatan manusia tidak terlepas dari kompensasi. Maka dari itu kompensasi yang bersifat mutlak. Dengan memberikan kompensasi yang baik akan dapat meningkatkan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Menurut Jurdi (2018:255), keselamatan kerja adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja. Kondisi kerja yang tidak aman, tindakan perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan, ruang kerja yang terlalu sesak dan padat dapat menimbulkan keresahan pada diri karyawan saat bekerja. Sebab, dapat mengganggu kesehatan dan menimbulkan kecelakaan kerja.

3. Pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

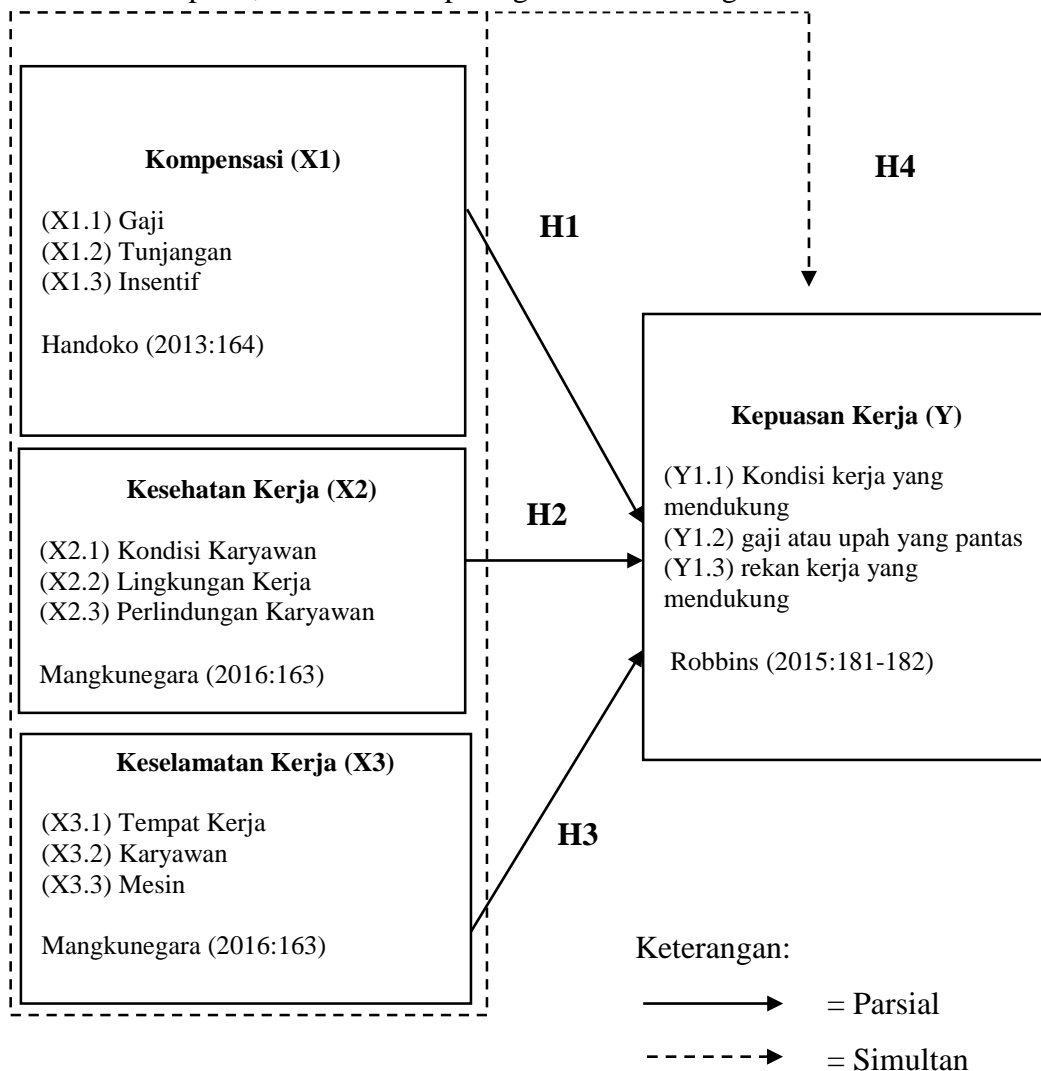
Menurut Rivai (2013:792), kesehatan kerja adalah menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Apabila Karyawan puas dengan pekerjaan dan lingkungannya maka akan berdampak positif terhadap organisasi. Kondisi kerja yang tidak aman, tindakan perbuatan yang tidak

memenuhi keselamatan, ruang kerja yang terlalu sesak dan padat dapat menimbulkan keresahan pada diri karyawan saat bekerja. Sebab, dapat mengganggu kesehatan dan menimbulkan kecelakaan kerja.

D. Kerangka Konsep

Jika kerangka berfikir tersebut dijadikan sebagai bentuk kerangka

konseptual, maka terlihat pada gambar 2.2 sebagai berikut:



Gambar 2.2
Kerangka Konsep

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:105), “hipotesis” merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan perumusan masalah yang diuraikan pada rumusan masalah maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja CV NSR AC Mobil.
- H2 : diduga terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja CV NSR AC Mobil.
- H3 : diduga terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja CV NSR AC Mobil.
- H4 : diduga terdapat pengaruh kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja CV NSR AC Mobil.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:38), “variabel penelitian” adalah “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Terdapat dua macam variabel dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel lainnya yang sifatnya bebas. Definisi variabel terikat menurut Sugiyono (2019:39) adalah “variabel yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

b. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi variabel lain. Definisi variabel bebas menurut Sugiyono (2019:39) adalah “variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompensasi (X1), kesehatan kerja (X2) dan keselamatan kerja (X3).

2. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sanusi (2014:197), definisi “operasional variabel” yaitu “menguraikan variabel secara operasional menurut peneliti dengan tetap mengacu pada definisi konseptual dan disertai indikator-indikator variabel”. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi

Kompensasi adalah imbal balik perusahaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas usaha yang telah diberikan kepada perusahaan. Indikator yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut: gaji, tunjangan, dan insentif.

b. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Indikator kesehatan kerja meliputi kondisi karyawan, lingkungan kerja, dan perlindungan karyawan.

c. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Indikator keselamatan kerja meliputi: tempat kerja, karyawan, dan mesin.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu perasaan puas dan tidak puas dari seorang karyawan ketika dan setelah melakukan pekerjaan. Indikator kepuasan

kerja karyawan antara lain: kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, rekan kerja yang mendukung.

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:15) “pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik”. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif adalah data yang akan di analisis dalam penelitian ini berbentuk angka yang sifatnya dapat diukur, rasional dan sistematis.

2. Teknik Penelitian

Berdasarkan tujuan dan hipotesis penelitian ini, penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sehingga penelitian ini termasuk penelitian assosiatif kausal (sebab akibat). Menurut Sugiyono (2019:37), “penelitian assosiatif kausal” adalah “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih”.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di CV NSR AC Mobil yang berlokasi Di Jl. Bungurasih Baru. No.146, RT.04/RW.02, Bungurasih, Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61256. Alasan peneliti mengambil obyek penelitian di CV NSR AC Mobil, dikarenakan pada lokasi tersebut terdapat permasalahan yang ada di perusahaan mengenai kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja yang sesuai dengan penguasaan teori peneliti, serta ketersediaan data yang lengkap sehingga memudahkan peneliti dalam proses penelitian.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret hingga bulan Juni 2022. Waktu penelitian ini mencakup kegiatan observasi fenomena, pelaksanaan penyusunan skripsi hingga pelaksanaan sidang skripsi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:130), definisi “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik-karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV NSR AC Mobil yang berjumlah 49 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2019:81) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif (mewakili)”. Pengambilan sampel penelitian haruslah dapat mewakili populasi atau dengan kata lain sampel tersebut representatif. Teknik sampling penelitian ini adalah menggunakan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan semua populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2019:94). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 responden.

E. Instrumen Penelitian

1. Pengembangan Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:142) “kuesioner” adalah “teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Peneliti mengembangkan instrumen penelitian berupa kisi-kisi instrumen dan jumlah pertanyaan/pernyataan. Adapun kisi-kisi instrumen yang berupa kuesioner dalam penelitian ini disajikan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen

No.	Variabel	Kode Indikator	Indikator	Jumlah pertanyaan
1	Kompensasi (X1)	X _{1.1}	Gaji	2 item
		X _{1.2}	Tunjangan	2 item
		X _{1.3}	Insentif	2 item
2	Kesehatan Kerja (X2)	X _{2.1}	Kondisi karyawan	2 item
		X _{2.2}	Lingkungan Kerja	2 item
		X _{2.3}	Perlindungan karyawan	2 item
3	Keselamatan Kerja (X3)	X _{3.1}	Tempat kerja	2 item
		X _{3.2}	Karyawan	2 item
		X _{3.3}	Mesin	2 item
4	Kepuasan Kerja (Y)	Y _{1.1}	Kondisi kerja	2 item
		Y _{1.2}	Gaji atau upah	2 item
		Y _{1.3}	Rekan Kerja	2 item
Jumlah pertanyaan				24 item

Sumber: Diolah peneliti dari berbagai sumber, 2022.

Penelitian ini menggunakan angket atau kuisioner berisi skala likert, berupa pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif. Responden memberikan tanda *checklist* pada kolom pilihan jawaban yang disediakan dalam kuisioner. Untuk keperluan analisis, maka jawaban setiap item yang berupa pernyataan diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pedoman Pemberian Skor

No.	Kriteria	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019:143)

2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk membuktikan sejauh mana data yang terdapat dalam kuesioner dapat mengukur senyatanya (*actually*) dan seakuratnya (*accurately*) apa yang harus diukur dari konsep, sehingga pengujian validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sarannya dan keberhasilan dari pengujian ini ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Sugiyono (2019:121) “valid” berarti “instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi skor pada setiap butir pertanyaan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23*. Hasil r_{tabel} membandingkan dengan hasil r_{hitung} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan.

Penghitungan uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Product Moment Corellation* dengan cara mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item yang diperoleh. Teknik dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid)
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid)
- 3) Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak.

Penelitian ini melakukan uji coba angket kepada 10 responden terlebih dahulu, maka hasil validitasnya sebagai berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji coba Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Kompensasi	X _{1.1.1}	0,927	0,632	Valid
	X _{1.1.2}	0,814	0,632	Valid
	X _{1.2.1}	0,930	0,632	Valid
	X _{1.2.2}	0,763	0,632	Valid
	X _{1.3.1}	0,905	0,632	Valid
	X _{1.3.2}	0,872	0,632	Valid
Kesehatan Kerja	X _{2.1.1}	0,813	0,632	Valid
	X _{2.1.2}	0,886	0,632	Valid
	X _{2.2.1}	0,796	0,632	Valid
	X _{2.2.2}	0,879	0,632	Valid
	X _{2.3.1}	0,909	0,632	Valid
	X _{2.3.2}	0,884	0,632	Valid
Keselamatan Kerja	X _{3.1.1}	0,840	0,632	Valid
	X _{3.1.2}	0,840	0,632	Valid
	X _{3.2.1}	0,794	0,632	Valid
	X _{3.2.2}	0,929	0,632	Valid
	X _{3.3.1}	0,861	0,632	Valid
	X _{3.3.2}	0,867	0,632	Valid
Kepuasan Kerja	Y _{1.1.1}	0,959	0,632	Valid
	Y _{1.1.2}	0,923	0,632	Valid
	Y _{1.2.1}	0,986	0,632	Valid
	Y _{1.2.2}	0,913	0,632	Valid
	Y _{1.3.1}	0,985	0,632	Valid
	Y _{1.3.2}	0,932	0,632	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel di atas 3.3 menunjukkan tingkat validitas dari instrumen yang digunakan cukup bagus. Nilai r_{hitung} semua item pernyataan di atas lebih dari r_{tabel} yaitu 0,632. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dalam pengukurannya. Reliabilitas berhubungan dengan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya, dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda). Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. Menurut Sugiyono (2019:121) “instrumen yang reliabel” adalah “instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan cara *repeated measure* (pengukuran ulang) dan *one shot* (pengukuran sekali dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha* (α). Ghozali (2018:48) menjelaskan bahwa “suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ ”.

Hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen, secara ringkas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4
Hasil Ujicoba Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria Nilai	Keterangan
Kepuasan kerja (Y)	0,975	0,6	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,924	0,6	Reliabel
Kesehatan Kerja (X2)	0,930	0,6	Reliabel
Keselamatan Kerja (X3)	0,923	0,6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.4 menunjukkan hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa variabel kompensasi, kesehatan, keselamatan kerja dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel, karena mempunyai nilai lebih besar dari 0,06.

F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019:137) “teknik pengumpulan data” adalah “langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Dalam pengumpulan data terdapat dua sumber, yaitu:

a. Sumber data primer

Menurut Sugiyono (2019:137) “sumber data primer” adalah “sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner (angket) yang diberikan kepada karyawan CV NSR AC Mobil.

b. Sumber data sekunder

Menurut Sugiyono (2019:137) “sumber data sekunder” adalah “sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data sekunder dalam penelitian ini berupa profil CV NSR AC Mobil serta literatur-literatur yang diperlukan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Langkah-langkah pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi (pengamatan)

Menurut Sanusi (2014:114), “observasi merupakan suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek dalam suatu periode dan mengadakan pencatatan secara sistematis yang diamati”. Penelitian ini melakukan observasi untuk mencari dan menemukan fenomena masalah.

b. Dokumentasi

Menurut Sanusi (2014:114), dokumentasi dilakukan “untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan, peneliti tinggal menyalin sesuai dengan kebutuhan”. Dokumentasi dilakukan untuk keperluan arsip berkas penelitian.

c. Kuesioner atau Angket

Menurut Sanusi (2014:107), “kuesioner” adalah “teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan

dengan obyek yang diteliti, dan disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden”. Dalam penelitian ini teknik kuesioner dilakukan dengan cara peneliti membagikan kuesioner kepada responden dan mentabulasi dengan cara memberi skor pada setiap item serta menjumlahkan skor yang didapat dari setiap variabel.

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:147) “analisis data” adalah “kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul”. Kegiatan dalam analisa data yaitu mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data variabel yang teliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:147), “analisis data deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

2. Analisis Kuantitatif

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:160), “uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel

bebas memiliki distribusi yang normal. Karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal”.

Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun *normal probability plot*. Pada histogram data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada *normal probability plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:105), “uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen”. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflasion factor*). Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Dilihat dari nilai VIF, apabila nilai $VIF > 10$, maka terdapat multikolinearitas.
- b) Dilihat dari nilai *tolerance*, apabila nilai *tolerance* $< 0,10$ berarti terdapat multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:108), “autokorelasi merupakan korelasi antara anggota dalam data runtut waktu (*time service*) atau antara *space* untuk data *cross section*”. Uji autokorelasi untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode $t-1$. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi, model regresi yang baik adalah yang bebas autokorelasi. Salah satu uji formal yang paling populer untuk mendeteksi autokorelasi adalah uji *Durbin-Watson (DW Test)*.

4) Uji Heteroskedastitas

Menurut Ghozali (2018:110), tujuan pengujian ini adalah “untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah homokedastitas dan tidak terjadi heteroskedastitas. Cara mendeteksi terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.

b) Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:95), analisis regresi linier berganda adalah mengenai “ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui”.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kompensasi (X1), kesehatan kerja (X2), dan keselamatan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen kepuasan kerja

α : Bilangan konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 : Variabel independen kompensasi (X1), kesehatan kerja (X2), dan keselamatan kerja (X3)

e : Kesalahan prediksi (*standart error*)

c. Uji Koefisiensi Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (*adjusted R²*). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memperhitungkan analisis koefisien determinasi (*adjusted R²*) menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics*.

d. Uji Hipotesis

Adapun pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Uji-t (parsial)

Menurut Ghozali (2018:99), “uji-t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen”. Uji-t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Untuk melakukan uji-t pada peneliti menggunakan bantuan SPSS dengan tingkat signifikan yang ditetapkan dengan 5%.

a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikatnya.

b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikatnya.

2) Uji-F (simultan)

Menurut Ghozali (2018:98), “uji-F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen”.

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji-F adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan yang dijadikan subjek dalam penelitian ini adalah CV NSR AC Mobilyang berlokasi Jl. Bungurasih Bar. No.146, RT.04/RW.02, Bungurasih, Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61256. Berdasarkan metode penelitian sampel yang digunakan diperoleh sejumlah 49 karyawan pada CV NSR AC Mobil.

CV NSR AC Mobil merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perawatan dan perbaikan AC mobil yang saat ini perusahaan sedang mengalami perkembangan yang cukup baik, dengan kinerja yang maksimal perusahaan ini yakin dapat terus mempertahankan eksistensinya. Perusahaan CV NSR AC Mobil didirikan oleh Nasir Salasah dan berdiri pada tanggal 19 mei 2010. Jam operasional untuk perusahaan ini mulai pukul 08.00-16.00 untuk hari senin – jum'at, pukul 08.00 -13.00 untuk hari sabtu dan pukul 09.00-15.00 untuk hari minggu.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

- 1) Menjadi salah satu jasa *Service AC* yang berpengaruh di Indonesia pada umumnya dan di Jawa Timur pada khususnya
- 2) Menjadikan *Service AC Denso-NSR* menjadi pilihan utama masyarakat dalam mengatasi masalah pada AC.

3) Menjadi Perusahaan Jasa *Service AC* yang bersertifikasi, dipercaya, berkualitas dan menyenangkan bagi pelanggan.

b. Misi

1) Memberikan pelayanan serta solusi yang cepat dan tepat kepada pelanggan dalam mengatasi permasalahan AC.

2) Meningkatkan mutu pelayanan dibidang jasa *service AC*.

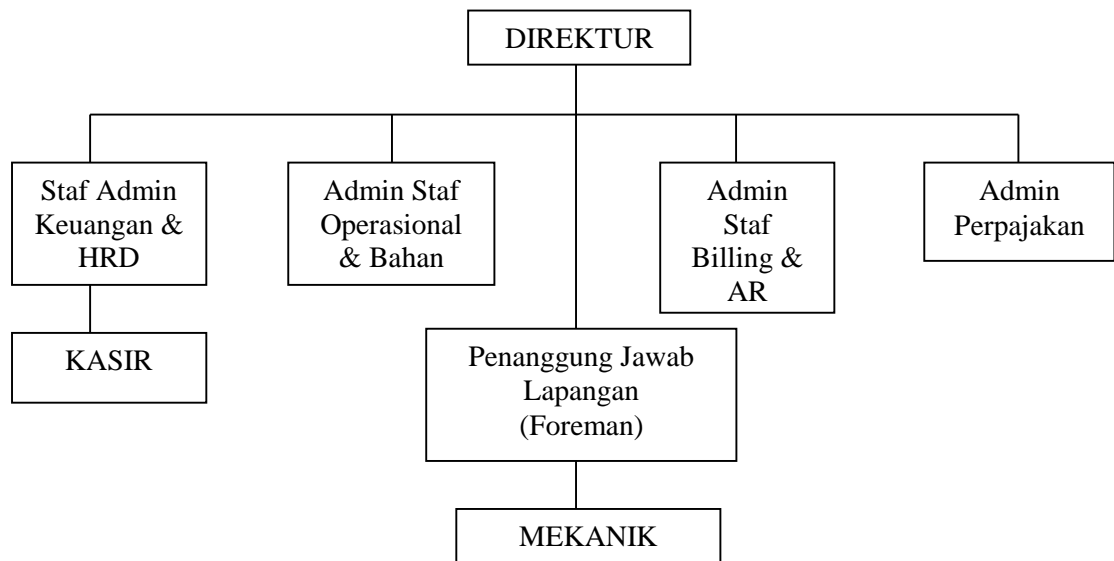
3) Menjalin hubungan baik dengan seluruh pelanggan dan memastikan pelanggan mendapatkan pelayan yang terbaik.

4) Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan Perusahaan Denso-NSR

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah bagian yang memuat kedudukan seseorang dalam organisasi. Struktur organisasi juga berguna untuk membedakan tanggung jawab dan wewenang mereka dalam organisasi yang bersangkutan.

Bentuk struktur organisasi yang digunakan pada CV NSR AC Mobil yaitu berbentuk garis (Lini) dengan bentuk yang sederhana, yaitu garis otoritas langsung dari pemimpin tertinggi ke berbagai tingkat operatif dan masing-masing pekerja (Karyawan) berkuasa penuh terhadap semua kegiatannya.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi CV NSR AC Mobil
 Sumber : CV NSR AC Mobil, 2022

4. Tugas dan Tanggung Jawab

a. Direktur

- 1) Mengimplementasi visi dan misi dari perusahaan yang dipimpin.
- 2) Menyusun strategi bisnis untuk memajukan perusahaan.
- 3) Melakukan evaluasi terhadap perusahaan yang dipimpin.
- 4) Melakukan rapat dengan semua jajaran yang ada pada perusahaan tersebut.
- 5) Menunjuk orang yang mampu memimpin.
- 6) Mengawasi suatu bisnis dan proses bisnis perusahaan yang dia pimpin.

b. Penanggung Jawab Lapangan (*Foreman*)

- 1) Membuat rencana dan realisasi kegiatan penerbangan setiap hari.

- 2) Membuat dan menyampaikan laporan harian kepada direktur.
- 3) Memimpin *briefing* setiap hari.

c. Staff Administrasi Keuangan & HRD

Staff

- 1) Membuat dan mengarsip faktur untuk memastikan status hutang/piutang.
- 2) Membuat perencanaan keuangan perusahaan.
- 3) Membuat dan mencetak surat tagihan yang akan dikirim kepada pelanggan.
- 4) Menginput penerimaan pembayaran dari pelanggan.
- 5) Mengarsip seluruh dokumen transaksi untuk menjaga ketertiban keuangan perusahaan. dan untuk memudahkan pencarian dokumen.
- 6) Menyusun kebijakan anggaran keuangan perusahaan.

HRD

- 1) Rekrutmen dan seleksi
- 2) *Training & Development*
- 3) Administrasi Personalia
- 4) Penilaian Kinerja
- 5) Perencanaan Karir

d. Administrasi Staff Operasional & Bahan

- 1) Pengurusan legalitas perusahaan
- 2) Pengurusan operasional kantor
- 3) Pengabsenan karyawan

4) Pembuatan ijin perusahaan

e. Administrasi Staff *Billing & AR*

Billing

- 1) Menerima dan menyortir pembayaran yang masuk dengan memperhatikan kredibilitas (memastikan uang sudah masuk).
- 2) Mengelola status akun dan saldo dan identifikasi inkonsistensi
- 3) Menerbitkan dan memposting tagihan, tanda terima, dan faktur
- 4) Memeriksa validitas akun debit
- 5) Memperbarui catatan piutang dengan akun baru atau pembayaran yang terlewat.
- 6) Memastikan semua klien mendapatkan informasi tentang tagihan utang dan deadline pembayarannya.
- 7) Menawarkan solusi bagi klien yang bermasalah.
- 8) Membuat laporan secara keseluruhan tentang aktivitas penagihan dengan data yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan.

AR

- 1) Memastikan semua piutang perusahaan telah tercatat dengan benar,
- 2) Memastikan *overdue* piutang perusahaan sesuai kebijakan.
- 3) Memastikan prosedur penagihan piutang, telah dilakukan sesuai dengan prosedur/sop.
- 4) Menyiapkan laporan yang diperlukan oleh manajemen sehubungan dengan dept AR.

- 5) Membantu dan bekerjasama dengan *Accounting* Dept dalam menyiapkan laporan keuangan.
- f. Administasi perpajakan
- 1) Membuat order pembelian
 - 2) Menyusun konsep penjualan sesuai dengan nota penjualan
 - 3) Membuat faktur pajak sesuai dengan nota penjualan
 - 4) Membuat faktur pajak sesuai dengan konsep penjualan pada sistem (Accurate & E-Faktur)
 - 5) Arsip dokumen penjualan
 - 6) Membuat SPT Masa PPH 21, PPH 25, dan PPN setiap bulan
- g. Kasir
- 1) Menjalankan proses penjualan dan pembayaran
 - 2) Melakukan pencatatan atas semua transaksi
 - 3) Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk
 - 4) Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli serta melakukan pembungkusan
 - 5) Melakukan pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang
 - 6) Melakukan pencatatan kas fisik serta melakukan pelaporan kepada atasan.
 - 7) Melakukan pengecekan atas stok bulanan

h. Mekanik

- 1) Melakukan pemeliharaan pada AC dan juga Exhaust fan.
- 2) Melakukan pengisian *Freon* jika tekanan ampere sudah di bawah normal.
- 3) Melakukan perbaikan ringan pada unit AC dan *Exhaust fan* agar bisa bekerja secara optimal Melakukan pengukuran pada *ampere AC*.

5. Deskripsi Karakteristik Responden

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan di CV NSR AC Mobil sejumlah 49 orang dengan menggunakan karakteristik jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

a. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	40	81,8%
2	Perempuan	9	18,2%
Jumlah		49	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa untuk jenis kelamin responden pada CV NSR AC Mobil yang tertinggi adalah laki-laki sebesar 40 orang atau 81,8% responden, sedangkan perempuan sejumlah 9 orang atau 18,2% responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persentase laki-laki yang cukup banyak disebabkan karena pada CV NSR AC Mobil pekerjaan yang

dilakukan membutuhkan tenaga kasar sehingga lebih membutuhkan tenaga laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	18-27 Tahun	36	73,5%
2	28-37 Tahun	10	20,4%
3	>40 tahun	3	6,1%
Jumlah		49	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa untuk usia responden pada CV NSR AC Mobil yang memiliki usia 18 sampai 27 tahun sebanyak 36 orang atau 73,5%. Responden yang memiliki usia 28 sampai 37 tahun sebanyak 10 orang atau 20,4%, sedangkan responden yang memiliki usia lebih dari 40 tahun sebanyak 3 orang atau 6,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini persentase usia tertinggi yaitu sekitar usia 18-27 tahun, hal ini berarti karyawan pada CV NSR AC Mobil merupakan usia produktif.

c. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMK	40	81,63%
D3	7	14,3%
S1	2	4,08%
Total	49	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan data di atas, maka dapat dikatakan bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir tingkatan SMK sebanyak 40 atau 81,63%. Tingkat pendidikan terakhir D3 sebanyak 7 atau 14,3%, sedangkan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 2 atau 4,08%. Frekuensi tingkat pendidikan terakhir didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir SMK. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMK ini sudah cukup untuk melakukan pekerjaan di CV NSR AC Mobil, karena karyawan sudah cukup memiliki keahlian khusus untuk bekerja.

B. Deskripsi Data Variabel

Deskripsi variabel menjelaskan secara deskriptif mengenai variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. Berikut penjelasan secara deskriptif hasil jawaban atau tanggapan responden terkait variabel penelitian tentang kompensasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

1. Deskripsi Data Variabel Kompensasi

Berdasarkan jawaban/tanggapan responden mengenai variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Data Variabel Kompensasi

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	
1	X1.1.1	0	0,0%	3	6,1%	3	6,1%	28	57,1%	15	30,6%	49 (100%)
2	X1.1.2	0	0,0%	0	0,0%	1	2,0%	32	65,3%	16	32,7%	49 (100%)
3	X1.2.1	0	0,0%	2	4,1%	2	4,1%	30	61,2%	15	30,6%	49 (100%)
4	X1.2.2	0	0,0%	1	2,0%	4	8,2%	27	55,1%	17	34,7%	49 (100%)
5	X1.3.1	0	0,0%	2	4,1%	1	2,0%	26	53,1%	20	40,8%	49 (100%)
6	X1.3.2	0	0,0%	3	6,1%	0	0,0%	27	55,1%	19	38,8%	49 (100%)

Sumber: Diolah dari data primer, 2022.

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 4.4 di atas mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel kompensasi (X_1) yakni sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{1.1.1}$) yang paling banyak atau dominan adalah memberikan nilai setuju dengan jumlah 28 responden dengan prosentase 57,1%, pertanyaan pada indikator ($X_{1.1.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 32 responden dengan prosentase 65,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaji yang diberikan kepada seorang karyawan tepat waktu secara periodik.
- b. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{1.2.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 30 responden dengan prosentase 61,2%, pertanyaan pada indikator ($X_{1.2.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 27 responden dengan

prosentase 55,1%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tunjangan diberikan kepada karyawan yang loyal.

- c. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{1.3.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 26 responden dengan prosentase 53,1%, pertanyaan pada indikator ($X_{1.3.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 27 responden dengan prosentase 55,1%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang berupa insentif diberikan kepada karyawan dengan posisi tertentu pada perusahaan.

2. Deskripsi Data Variabel Kesehatan Kerja

Tabel 4.5
Deskripsi Data Variabel Kesehatan Kerja

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	
1	X2.1.1	0	0,0%	5	10,2%	4	8,2%	22	44,9%	18	36,7%	49 (100%)
2	X2.1.2	0	0,0%	5	10,2%	5	10,2%	23	46,9%	16	32,7%	49 (100%)
3	X2.2.1	0	0,0%	7	14,3%	8	16,3%	18	36,7%	16	32,7%	49 (100%)
4	X2.2.2	0	0,0%	3	6,1%	5	10,2%	20	40,8%	21	42,9%	49 (100%)
5	X2.3.1	0	0,0%	8	16,3%	3	6,1%	22	44,9%	16	32,7%	49 (100%)
6	X2.3.2	0	0,0%	6	12,2%	4	8,2%	22	44,9%	17	34,7%	49 (100%)

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022.

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 4.5 di atas mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel kesehatan kerja (X_2) yakni sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{2.1.1}$) yang paling banyak atau

dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 22 responden dengan prosentase 44,9%, pertanyaan pada indikator ($X_{2.1.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden dengan prosentase 46,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kondisi karyawan dalam melakukan pekerjaan baik.

- b. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{2.2.1}$) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden dengan prosentase 36,7%. Pertanyaan pada indikator ($X_{2.2.2}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 20 responden dengan prosentase 40,8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan yang kondusif.
- c. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{2.3.1}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 22 responden dengan prosentase 44,9%. Pertanyaan pada indikator ($X_{2.3.2}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 22 responden dengan prosentase 44,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perlindungan karyawan yang berupa BPJS dan APD sudah terpenuhi.

3. Deskripsi Data Variabel Keselamatan Kerja

Tabel 4.6
Deskripsi Data Variabel Keselamatan Kerja

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	
1	X3.1.1	0	0,0%	7	14,3%	8	16,3%	20	40,8%	14	28,6%	49 (100%)
2	X3.1.2	0	0,0%	4	8,2%	6	12,2%	19	38,8%	20	40,8%	49 (100%)
3	X3.2.1	0	0,0%	9	18,4%	4	8,2%	22	44,9%	14	28,6%	49 (100%)
4	X3.2.2	0	0,0%	5	10,2%	6	12,2%	21	42,9%	17	34,7%	49 (100%)
5	X3.3.1	0	0,0%	8	16,3%	7	14,3%	22	44,9%	12	24,5%	49 (100%)
6	X3.3.2	0	0,0%	4	8,2%	6	12,2%	16	32,7%	23	46,9%	49 (100%)

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 4.6 di atas mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel keselamatan kerja (X_3) yakni sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{3.1.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 20 responden dengan prosentase 40,8%, pertanyaan pada indikator ($X_{3.1.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden dengan prosentase 40,8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju akan tempat kerja sesuai dengan K3.
- b. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{3.2.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 22 responden dengan prosentase 44,9%, pertanyaan pada indikator ($X_{3.2.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 21 responden dengan

prosentase 42,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju akan lingkungan kerja.

- c. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($X_{3.3.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 22 responden dengan prosentase 44,9%, pertanyaan pada indikator ($X_{3.3.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden dengan prosentase 46,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju akan peralatan dan mesin di tempat kerja.

4. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4.7
Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	
1	Y1.1.1	0	0,0%	2	4,1%	4	8,2%	28	57,1%	15	30,6%	49 (100%)
2	Y1.1.2	0	0,0%	0	0,0%	3	6,1%	30	61,2%	16	32,7%	49 (100%)
3	Y1.2.1	0	0,0%	1	2,0%	3	6,1%	27	55,1%	18	36,7%	49 (100%)
4	Y1.2.2	0	0,0%	1	2,0%	1	2,0%	29	59,2%	18	36,7%	49 (100%)
5	Y1.3.1	0	0,0%	1	2,0%	4	8,2%	25	51,0%	19	38,8%	49 (100%)
6	Y1.3.2	0	0,0%	0	0,0%	2	4,1%	28	57,1%	19	38,8%	49 (100%)

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan jawaban atau tanggapan responden pada tabel 4.7 di atas mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam variabel kepuasan kerja karyawan (Y) yakni sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator ($Y_{1.1.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 28 responden dengan

prosentase 57,1%, pertanyaan pada indikator (Y_{1.1.2}) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 30 responden dengan prosentase 61,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju akan keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan.

- b. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (Y_{1.2.1}) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 27 responden dengan prosentase 55,1%, pertanyaan pada indikator (Y_{1.2.2}) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 29 responden dengan prosentase 59,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju akan sistem penggajian perusahaan.
- c. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (Y_{1.3.1}) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 25 responden dengan prosentase 51%, pertanyaan pada indikator (Y_{1.3.2}) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 28 responden dengan prosentase 57,1%. Hal ini berarti responden setuju akan interaksi sosial yang ada pada perusahaan.

C. Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, bertujuan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai variabel

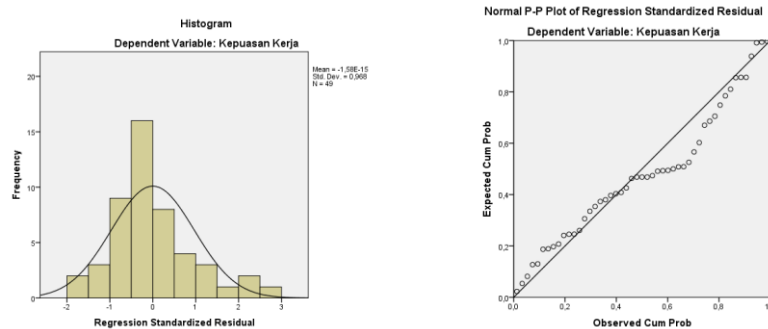
independen yaitu kompensasi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja dengan menggunakan program *IBM SPSS for windows* versi 23. Maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang kemudian dilanjutkan dengan regresi linier berganda serta koefisien determinasi sebagai berikut:

1. Pengujian Asumsi Klasik

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan data penelitian yang digunakan adalah data primer, untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam penggunaan model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian beberapa asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Dipergunakan untuk menguji variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal *probability plot*. Pada histogram data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada *normal probability plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 4.2
 Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.1 hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal. Hasil gambar histogram menunjukkan data variabel berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada hasil gambar *normal probability plot* menunjukkan titik-titik atau data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolienaritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflasion factor*). Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Dilihat dari nilai VIF, apabila nilai $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas.
- b) Dilihat dari nilai *tolerance*, apabila nilai *tolerance* $< 0,10$ berarti terdapat multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas dari matrik kolerasi antar variabel independen, nilai *tolerance* dan VIF, ditunjukkan pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,970	1,031
	Kesehatan Kerja	,950	1,053
	Keselamatan Kerja	,978	1,022

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel variabel kompensasi sebesar 1,031, variabel kesehatan kerja 1,053 dan variabel keselamatan kerja sebesar 1,022. Terlihat dari tiga nilai variabel tersebut memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan dengan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada

periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Salah satu uji formal yang paling populer untuk mendeteksi autokorelasi adalah uji *Durbin-Watson* (*DW Test*).

Berikut hasil uji *Durbin-Watson* (*DW Test*) yang nilainya akan dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikansi 5% dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b	
Model	Durbin-Watson
1	1,768

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Kompensasi, Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai *durbin-watson* (*DW Test*) sebesar 1,768. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin Watson* menggunakan signifikan 5% diketahui dalam penelitian ini dengan jumlah sampel (n) = 49 dan jumlah variabel independen 3 ($k=3$), maka tabel *durbin watson* didapatkan batas atas (du) 1,67. Menurut Ghozali (2013:111) untuk memutuskan model regresi bebas dari autokolerasi positif maupun negatif yaitu dengan ketentuan $du < dw < 4-du$. Berdasarkan tabel 4.8 di atas, nilai $DW = 1,768$ lebih besar dari nilai $du = 1,67$ dan kurang dari $4 - 1,67$ ($4-du$) = 2,33 atau $1,67 < 1,768 < 2,33$, sehingga dapat

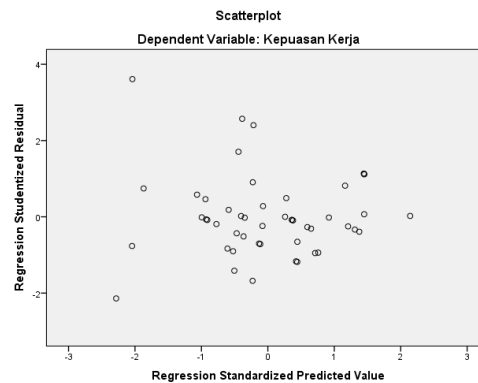
dinyatakan pada model regresi bebas dari autokorelasi baik positif maupun negatif.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah homokedastitas dan tidak terjadi heteroskedastitas. Cara mendeteksi terjadi atau tidak heteroskedastisitas dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplots* dapat dilihat pada gambar 4.2.



Sumber: Data primer diolah, 2022
 Gambar 4.3
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.2, grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, maka digunakan model regresi linier berganda dengan yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = kompensasi

X_2 = kesehatan kerja

X_3 = keselamatan kerja

e = Residual (variabel kesalahan)

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,050	3,491		2,019	,049
	Kompensasi	,454	,121	,444	3,768	,000
	Kesehatan Kerja	,160	,069	,276	2,323	,025
	Keselamatan Kerja	,132	,065	,237	2,025	,049

a. Dependen variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,050 + 0,454 X_1 + 0,160 X_2 + 0,132 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas mempunyai angka makna sebagai berikut:

a. Konstanta = 7,050

Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X_1), kesehatan kerja (X_2) dan keselamatan kerja (X_3) bernilai 0, maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah 7,050.

b. Koefisien $X_1 = 0,454$

Variabel X_1 kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Y (kepuasan kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,454 satuan artinya jika terjadi kenaikan variabel X_1 (kompensasi) sebesar 1 satuan, maka Y (kepuasan kerja) akan naik sebesar 0,454 satuan dengan asumsi variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja tetap atau konstan.

c. Koefisien $X_2 = 0,160$

Variabel X_2 kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kepuasan kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,160 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X_2 (kesehatan kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (kepuasan kerja) akan naik sebesar 0,160 dengan asumsi variabel kompensasi dan keselamatan kerja tetap atau konstan.

d. Koefisien $X_3 = 0,132$

Variabel X_3 keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kepuasan kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,132 artinya jika terjadi peningkatan variabel X_3 (keselamatan kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (kepuasan kerja) akan naik sebesar 0,132 satuan dengan asumsi variabel kompensasi dan kesehatan kerja tetap atau konstan.

e. Variabel yang berpengaruh paling dominan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel kompensasi yang memiliki nilai koefisien B (beta) paling besar yaitu sebesar 0,454.

3. Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisa determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel terikat. $Adjusted R^2 = 0$ maka variasi variabel bebas yang digunakan dalam metode tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel terikat. Sebaliknya jika $Adjusted R^2 = 1$ maka variasi variabel bebas digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel terikat.

Berikut tabel 4.11 menunjukkan hasil koefisien determinasi dari ketiga variabel independen yaitu kompensasi, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja.

Tabel 4.11
Hasil $Adjusted R^2$
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629 ^a	,395	,355	2,008

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Kompensasi, Kesehatan Kerja

b. Dependent variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui nilai *adjusted R²* sebesar 0,355. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen kompensasi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja mampu menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 35,5% dan sisanya 64,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji-t dan uji-F, sebagai berikut hasilnya:

1. Uji-t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan guna membuktikan variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependennya. Hipotesis untuk pengujian ini adalah sebagai berikut:

H₀: X₁, X₂, X₃ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

H_a: X₁, X₂, X₃ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y

Berikutnya hasil pengujian secara parsial menggunakan uji-t yang nilainya dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,019	,049
	Kompensasi	3,768	,000
	Kesehatan Kerja	2,323	,025
	Keselamatan Kerja	2,025	,049

a. Dependen variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Tabel 4.12 menunjukkan hasil pengujian uji-t yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

- b. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 diperoleh nilai signifikansi variabel kesehatan kerja sebesar 0,025 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 diperoleh nilai signifikansi variabel keselamatan kerja sebesar 0,049 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Uji-F (Uji Simultan)

Uji-F digunakan untuk menguji bagaimana variabel independen kompensasi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Uji-F dapat dicari dengan membandingkan hasil dari probabilitas *value*. Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji-F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji-F (Simultan)
ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	9,797	,000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Kompensasi, Kesehatan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji-F pada tabel 4.13, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel kompensasi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti bahwa, semakin baik dan tepat waktunya pemberian kompensasi, maka akan semakin meningkat pula kepuasan karyawan. Hasil ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2011:289), bahwa perusahaan yang mempunyai kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan

yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan

Apabila dihubungkan dengan jawaban responden, banyak respon setuju atas pernyataan mengenai kompensasi yang ada pada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2018) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

2. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti bahwa, semakin baik pengelolaan dan jaminan kesehatan kerja yang ada perusahaan maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2016:145), program yang dipertujukan untuk para karyawan sebagai pencegahan yang dilakukan untuk mengurangi munculnya hal yang tidak di inginkan terjadi dalam sistem kinerja yang mempunyai kaitanya dengan ruang lingkup di perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju atas pernyataan mengenai kesehatan kerja yang ada pada perusahaan. Begitu pula penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, et al (2017), yang menunjukkan bahwa

kesehatan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti bahwa, semakin baik pengelolaan dan jaminan keselamatan kerja yang ada perusahaan maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pendapat Setiana (2019:168), keselamatan kerja yaitu kegiatan perlindungan secara merata dan aktivitas untuk menjaga karyawan agar tidak terjadi kecelakaan dalam bekerja dan agar tetap selamat ketika melaksanakan pekerjaan.

Hal tersebut sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju atas pernyataan mengenai keselamatan kerja yang ada pada perusahaan. Begitu pula penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Milawati (2018), yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* sebesar 35,5%, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh ketiga variabel independen kompensasi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja dalam penelitian ini dan

sisanya 64,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompensasi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil. Mengacu pada rumusan masalah penelitian yang disusun, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil. Artinya semakin baik jaminan kesehatan kerja yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil. Artinya semakin baik jaminan keselamatan kerja yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Kompensasi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

a. Kompensasi

Sebaiknya memperhatikan pemberian kompensasi yang telah ditetapkan pemerintah sesuai dengan UMR agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b. Kesehatan dan keselamatan kerja

Sebaiknya pihak perusahaan memperhatikan faktor keselamatan kerja, dengan jaminan keselamatan kerja yang baik seperti pemberian APD (alat pelindung diri) saat bekerja, maupun mengikutsertakan karyawan dalam program jaminan BPJS Ketenagakerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama. Penelitian selanjutnya perlu memperluas variabel penelitian sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik. Hal ini diusulkan karena telah terbukti bahwa variabel kompensasi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang hanya sebesar 35,5% terhadap kepuasan kerja, sehingga faktor yang lain seperti seleksi, motivasi, dan lain sebagainya juga perlu dikaji karena dapat menyangkut kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. 2018. *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, Dan Kasus)*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. 9th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Handoko, T., H. 2016. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gama Media.
- ILO. 2013. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Sarana Untuk Produktivitas)*. Jakarta: International Labour Organization.
- Jurdi, F. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing)*. Malang: Intrans Publishing.
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, W. 2018. "Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Rosento, dan Eulin Karlina. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, S.D.R, Eko AS, Harril B. 2017. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol. 4 No.2*.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiana, A.R. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Siagian, S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sri Milawati, Zulfadil dan Rosyetti. 2018. "Pengaruh Kompensasi Dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Intan Sejati Andalan (Isa) Di Kabupaten Bengkalis." *Jurnal Ekonomi* Volume 26.
- Stephen, R. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno H. E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wilson, B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Lampiran Kuesioner Penelitian

**ANALISIS KOMPENSASI, KESEHATAN, DAN KESELAMATAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
CV NSR AC MOBIL**

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan

Usia :

Pendidikan Terakhir : SMK / D3 / Sarjana

Kuesioner ini merupakan bagian dari tugas akhir yang akan saya selesaikan. Semua informasi dari hasil kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya untuk kepentingan akademik. Tidak ada jawaban yang salah dalam menjawab kuesioner ini. Atas kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

B. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk pertanyaan-pertanyaan berikut, Bapak/Ibu dimohon memberikan jawaban dengan memberikan tanda (√) pada kotak yang telah disediakan sesuai dengan diri anda, dengan asumsi :

Sangat Setuju (SS) = Skor 5

Setuju (S) = Skor 4

Kurang Setuju (KS) = Skor 3

Tidak Setuju (TS) = Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

Daftar Pertanyaan

1. Pernyataan Variabel Kompensasi (X_1)

No.	Gaji	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya menerima gaji setiap bulan dengan jumlah yang cukup.					
2	Gaji yang saya terima sudah cukup untuk keperluan pribadi.					
No.	Tunjangan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
3	Jika kerja saya melebihi target, saya menerima tunjangan.					
4	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja.					
No.	Insentif	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
5	Saya mendapatkan insentif tiap akhir tahun.					
6	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja saya.					

2. Pertanyaan Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

No.	Kondisi Karyawan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Suasana kekeluargaan antar karyawan terjalin baik didalam perusahaan					
2	Hubungan antar karyawan yang kondusif membuat saya bersemangat dalam bekerja					
No.	Lingkungan Kerja	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
3	Kondisi kebersihan di tempat kerja saya sudah baik					
4	Fasilitas kerja (<i>toolkit</i>) memadai.					
No.	Perlindungan Karyawan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
5	Karyawan mendapatkan fasilitas BPJS Ketenagakerjaan.					
6	Karyawan mendapatkan APD.					

3. Pertanyaan Variabel Keselamatan Kerja (X₂)

No.	Tempat Kerja	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Ada tempat istirahat yang memadai.					
2	Lingkungan kerja yang berstandart K3 bagi karyawan.					
No.	Karyawan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
3	Perusahaan memberikan pelatihan keselamatan dan kesehatan (K3) kepada Karyawan.					
4	Saya merasa kurang nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja.					
No.	Peralatan dan Mesin	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
5	Tata letak alat-alat produksi cukup memberikan kenyamanan kepada saya dalam aktifitas produksi					
6	Penerangan yang ada diperusahaan tempat saya bekerja cukup membantu saya dalam aktifitas produksi.					

4. Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Kondisi Kerja	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya					
2	Saya sering bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
No.	Gaji	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
3	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini					
4	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban					
No.	Rekan Kerja	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
5	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.					
6	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					

Lampiran Uji Validitas

Variabel Kompensasi (X₁)

		Correlations
		Kompensasi
X1.1	Pearson Correlation	,927**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
X1.2	Pearson Correlation	,814**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	10
X1.3	Pearson Correlation	,930**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
X1.4	Pearson Correlation	,763*
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	10
X1.5	Pearson Correlation	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
X1.6	Pearson Correlation	,872**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	10

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

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

Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

		Kesehatan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	,813**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	10
X2.2	Pearson Correlation	,886**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	10
X2.3	Pearson Correlation	,796**
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	10
X2.4	Pearson Correlation	,879**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	10
X2.5	Pearson Correlation	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
X2.6	Pearson Correlation	,884**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	10

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

Variabel Keselamatan Kerja (X₃)

		Keselamatan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	,840**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	10
X3.2	Pearson Correlation	,840**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	10
X3.3	Pearson Correlation	,794**
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	10
X3.4	Pearson Correlation	,929**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
X3.5	Pearson Correlation	,861**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	10
X3.6	Pearson Correlation	,867**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	10

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

Variabel Kepuasan Kerja (Y₁)

		Keputusan Kerja
Y1.1	Pearson Correlation	,959**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Y1.2	Pearson Correlation	,923**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Y1.3	Pearson Correlation	,986**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Y1.4	Pearson Correlation	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Y1.5	Pearson Correlation	,985**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Y1.6	Pearson Correlation	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10

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

Lampiran Uji Reliabilitas

Variabel Kompensasi (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	6

Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	6

Variabel Keselamatan Kerja (X₃)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	6

Variabel Kepuasan Kerja (Y₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,975	6

Lampiran Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keselamatan Kerja, Kompensasi, Kesehatan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,629 ^a	,395	,355	2,008	1,768

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Kompensasi, Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118,458	3	39,486	9,797	,000 ^b
	Residual	181,378	45	4,031		
	Total	299,837	48			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Kompensasi, Kesehatan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,050	3,491		2,019	,049		
	Kompensasi	,454	,121	,444	3,768	,000	,970	1,031
	Kesehatan Kerja	,160	,069	,276	2,323	,025	,950	1,053
	Keselamatan Kerja	,132	,065	,237	2,025	,049	,978	1,022

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

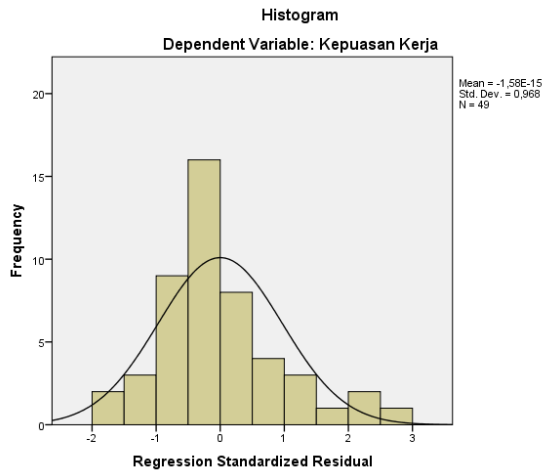
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompensasi	Kesehatan Kerja	Keselamatan Kerja
1	1	3,949	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,028	11,871	,00	,01	,32	,77
	3	,019	14,457	,06	,14	,67	,16
	4	,004	30,738	,94	,85	,01	,07

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

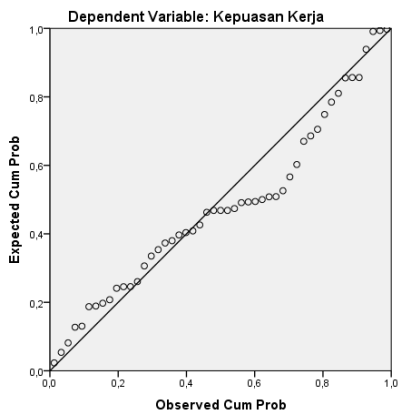
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22,00	28,96	25,59	1,571	49
Std. Predicted Value	-2,284	2,142	,000	1,000	49
Standard Error of Predicted Value	,299	1,271	,537	,203	49
Adjusted Predicted Value	18,64	28,95	25,52	1,790	49
Residual	-4,004	5,612	,000	1,944	49
Std. Residual	-1,995	2,795	,000	,968	49
Stud. Residual	-2,141	3,611	,016	1,057	49
Deleted Residual	-4,612	9,365	,076	2,357	49
Stud. Deleted Residual	-2,233	4,237	,034	1,126	49
Mahal. Distance	,085	18,256	2,939	3,276	49
Cook's Distance	,000	2,180	,064	,311	49
Centered Leverage Value	,002	,380	,061	,068	49

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

