

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

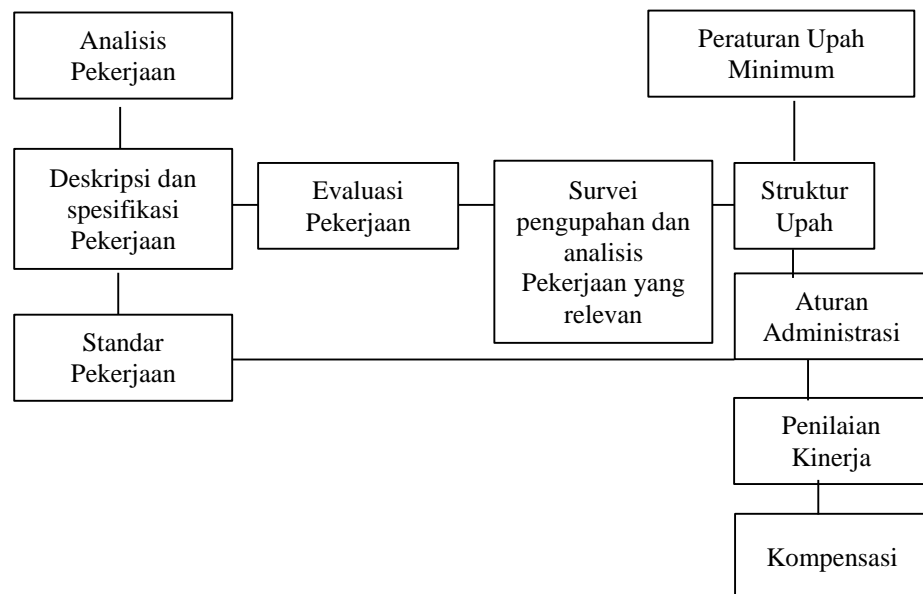
Menurut Handoko (2013: 156), tujuan administrasi

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 align="center">Milawati, Zulfadil dan Rosyetti (2018)</p> <p align="center">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> | Regresi linier berganda | <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 align="center">Sari, Susilo, dan Brimantyo (2017)</p> <p align="center">Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja</p> | <p>Y = Kepuasan Kerja X = keselamatan dan kesehatan kerja</p> | Regresi linier berganda | <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.

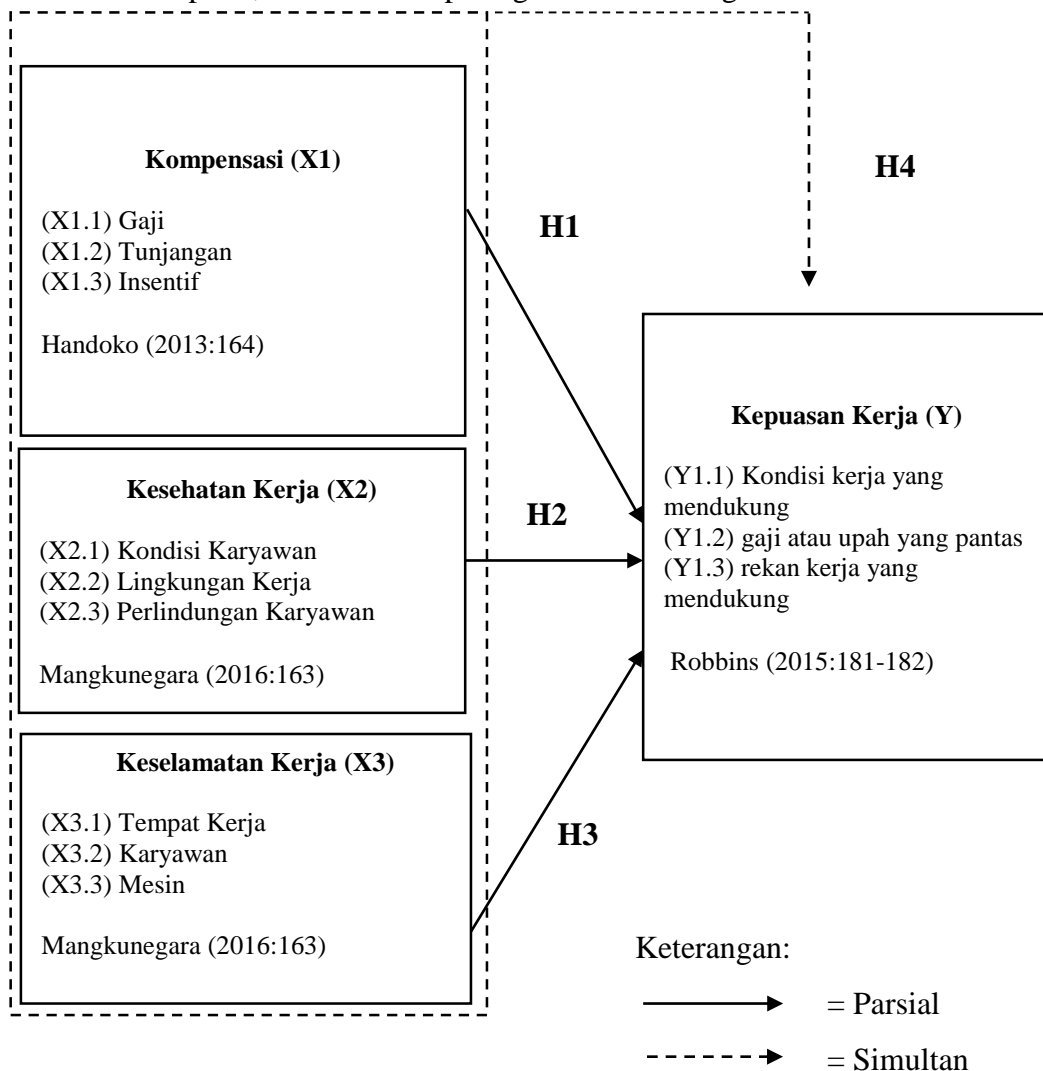
3. Pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

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.