

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*.

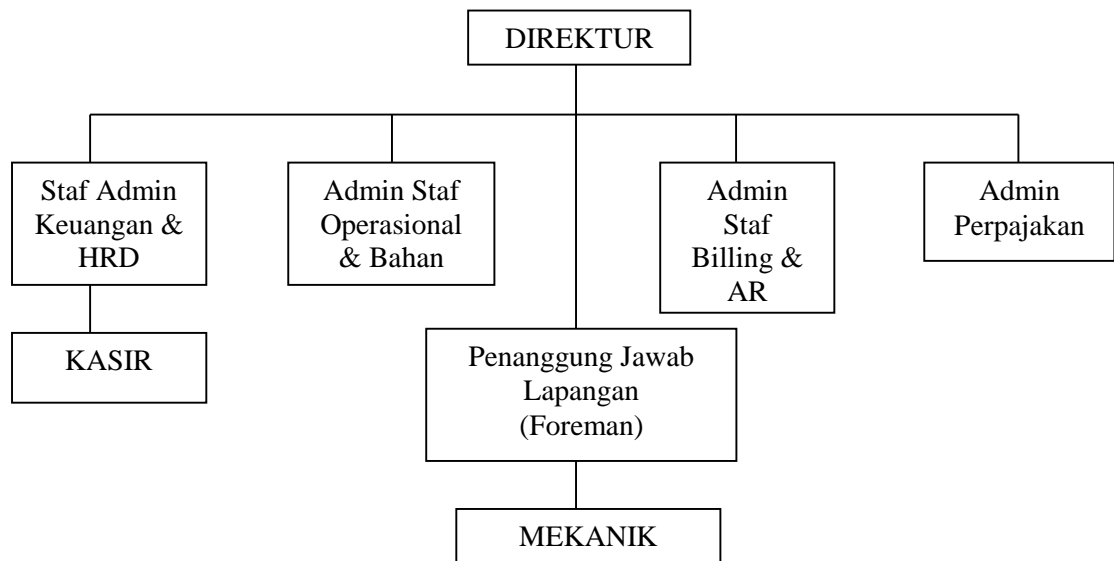
3) Menjalin hubungan baik dengan seluruh pelanggan dan memastikan pelanggan mendapatkan pelayan yang terbaik.

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

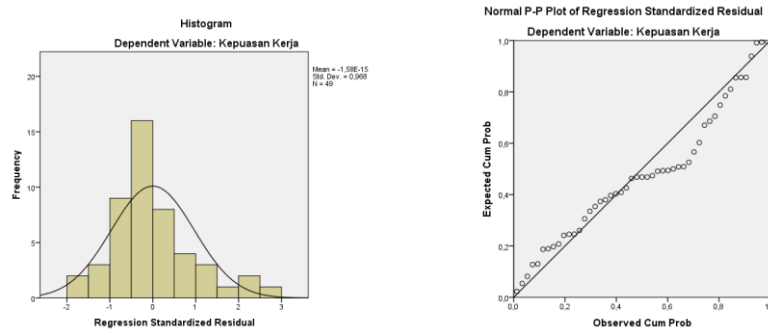
independen yaitu kompensasi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja dengan menggunakan program *IBM SPSS for windows* versi 23. Maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang kemudian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

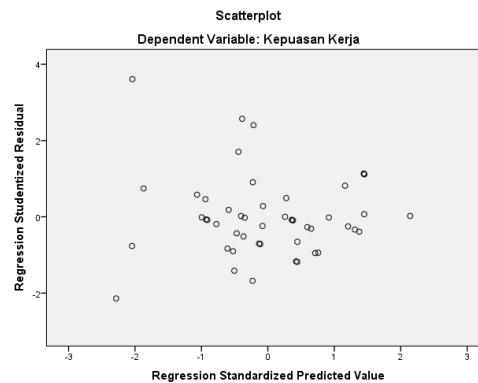
dinyatakan pada model regresi bebas dari autokorelasi baik positif maupun negatif.

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.