

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Tujuan suatu perusahaan adalah untuk tumbuh dan berkembang serta untuk mendapatkan keuntungan. Guna mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan faktor-faktor produksi seperti modal, sumber daya alam, mesin, dan sumber daya manusia.

Diantara faktor-faktor produksi tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan sebuah perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau suatu sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun secara organisasi menurut Hasibuan (2017:10).

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah Kepuasan kerja, karena kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada keberhasilan lembaga atau organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Herzberg dalam Adi Robith Setiana (2019:151) menyebutkan ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, dan mereka merasa lebih senang dalam melakukan setiap pekerjaannya, sedangkan ciri orang yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang merasa puas tentunya akan lebih menguntungkan perusahaan dari pada karyawan yang merasa kurang puas akan pekerjaannya.

Menurut Yulharsari (2012:3) kepuasan kerja dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama.

PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan atau lebih tepatnya pertambangan batu, yang berlokasi di desa Cimanglid, Kecamatan Kasomalang, Kabupaten Subang. PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS) didirikan dengan maksud untuk dapat memenuhi kebutuhan akan penyediaan barang dan jasa konstruksi yang semakin meningkat.

Sebagaimana perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan tentunya tempat kerja karyawan PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS) berada di lingkungan yang cukup berbahaya. Dengan resiko yang cukup tinggi ini, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawannya, agar karyawan tetap merasa aman dan nyaman saat bekerja, sehingga kepuasan kerja pada karyawan akan tercipta. Setelah melakukan wawancara dengan salah satu perwakilan dari PT. Selaras

Berjaya Sejahtera (SBS), diketahui bahwa telah terjadi penurunan dalam hal kepuasan kerja di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS). Yang mana hal ini juga dapat dilihat dari rekapitulasi absensi karyawan PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS) selama 3 bulan terakhir berikut ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Kehadiran Karyawan PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS)

| Kelompok | Jumlah Tidak Hadir (%) | | |
|------------------------|------------------------|---------|----------|
| | September | Oktober | November |
| Checker | 10 | 38,70 | 43,33 |
| Operator | 40 | 41,93 | 30 |
| Helper | 23,33 | 32,25 | 40 |
| Stone Crusher Operator | 20 | 32,25 | 36,67 |
| Driver | 30 | 32,25 | 20 |
| Security | 23,33 | 29,03 | 36,67 |
| Builder & Welder | 10 | 25,80 | 30 |

Sumber: Absensi PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS) cukup tinggi dan pada beberapa kelompok mengalami peningkatan setiap bulannya. Keith Devis dalam buku Mangkunegara (2017:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti keluar masuk (turnover), tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

Kepuasan kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan kelangsungan kinerja karyawan suatu perusahaan. Karena hal inilah yang menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Jika karyawan tidak merasa

puas akan pekerjaannya, produktivitas perusahaan akan menurun juga. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan usaha apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan agar mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

Penulis telah melakukan pra-survey di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS) kepada 30 karyawan secara acak. Pra-survey ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan dan juga untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Berikut ini adalah hasil dari pra-survey:

Tabel 1.2
Hasil Pra-survey Kepuasan Kerja Karyawan PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS)

| No | Dimensi | SS | S | KS | TS | STS | Total Skor | Rata-rata |
|---|-----------------------|----|----|----|----|-----|------------|-----------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Pekerjaan itu sendiri | 0 | 10 | 9 | 5 | 6 | 83 | 2,76 |
| 2 | Gaji/upah | 0 | 9 | 8 | 9 | 4 | 82 | 2,73 |
| 3 | Promosi | 0 | 11 | 8 | 6 | 5 | 85 | 2,83 |
| 4 | Pengawas | 0 | 13 | 11 | 6 | 0 | 97 | 3,23 |
| 5 | Rekan kerja | 0 | 12 | 10 | 8 | 0 | 94 | 3,13 |
| Skor Rata- rata | | | | | | | | 2,93 |
| Rata- rata = Total : Jumlah Responden (30 orang) Skor Rata- rata = Total Rata- rata : Jumlah Indikator | | | | | | | | |

Sumber : Hasil pra-survey di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS)

Berdasarkan hasil pra-survey pada table 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS) terhadap kepuasan kerja masih tergolong kurang memuaskan dengan hasil skor rata-rata 2,93, dimana terdapat 5 dimensi dalam variabel kepuasan kerja. Dimensi yang menunjukkan nilai rata-rata paling rendah yaitu dimensi gaji/upah dengan nilai rata- rata sebesar 2,73 yang artinya karyawan merasa gaji/upah yang diberikan perusahaan belum sesuai

dengan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan. Masih terdapat karyawan yang belum merasa puas atas pekerjaan mereka, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-ratanya yang rendah, yaitu sebesar 2,76.

Menurut Edy Sutrisno (2016:80) terdapat 4 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : faktor psikologis, faktor social, faktor fisik dan faktor finansial. Faktor psikologis meliputi: minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan.

Faktor fisik meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya. Dan faktor finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam- macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya. Berdasarkan faktor- faktor diatas, penulis menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi.

Penulis melakukan pra-survey terhadap 30 karyawan PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS), untuk mengetahui variabel- variabel apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS). Berikut adalah hasil kuesioner pra-survey, berdasarkan faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan:

Tabel 1.3
Hasil Pra-survey Faktor-faktor yang Diduga dapat Mempengaruhi
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS)

| Variable | Dimensi | SS | S | KS | TS | STS | Total Skor | Rata-rata |
|--------------------------------------|-------------------------|----|----|----|----|-----|------------|-------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Kompensasi | Gaji | 0 | 10 | 12 | 6 | 2 | 90 | 3,00 |
| | Ketepatan waktu | 0 | 14 | 10 | 4 | 0 | 94 | 3,13 |
| | Insentif | 0 | 12 | 13 | 5 | 0 | 97 | 3,23 |
| | Tunjangan | 0 | 10 | 10 | 6 | 4 | 86 | 2,86 |
| | Fasilitas | 0 | 6 | 17 | 7 | 0 | 89 | 2,96 |
| Skor Rata- rata | | | | | | | | 3,03 |
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) | Alat perlindungan kerja | 0 | 1 | 23 | 6 | 0 | 85 | 2,83 |
| | Ruang Kerja | 0 | 3 | 24 | 3 | 0 | 90 | 3 |
| | Peralatan kerja | 0 | 2 | 22 | 6 | 0 | 86 | 2,86 |
| | Ruang kerja yang sehat | 0 | 3 | 25 | 2 | 0 | 91 | 3,03 |
| | Penerangan | 0 | 0 | 30 | 0 | 0 | 90 | 3 |
| Skor Rata- rata | | | | | | | | 2,94 |
| Lingkungan Kerja | Fasilitas | 0 | 7 | 18 | 5 | 0 | 97 | 3,23 |
| | Penerangan | 0 | 0 | 30 | 0 | 0 | 90 | 3 |
| | Ruang gerak | 0 | 23 | 7 | 0 | 0 | 113 | 3,76 |
| | Suasana Kerja | 0 | 9 | 21 | 0 | 0 | 99 | 3,33 |
| | Perlakuan | 0 | 21 | 9 | 0 | 0 | 111 | 3,7 |
| Skor Rata-rata | | | | | | | | 3,40 |
| Kepemimpinan | Visioner | 0 | 19 | 11 | 0 | 0 | 109 | 3,63 |
| | Pembimbing | 0 | 16 | 14 | 0 | 0 | 106 | 3,53 |
| | Afiliatif | 0 | 10 | 8 | 12 | 0 | 88 | 2,93 |
| | Demokratis | 0 | 6 | 9 | 11 | 4 | 77 | 2,56 |
| | Komunikatif | 0 | 13 | 17 | 0 | 0 | 103 | 3,43 |
| Skor Rata-rata | | | | | | | | 3,21 |
| Motivasi | Kebutuhan Fisiologis | 0 | 18 | 11 | 1 | 0 | 107 | 3,57 |
| | Kebutuhan Rasa Aman | 0 | 23 | 7 | 0 | 0 | 113 | 3,77 |
| | Kebutuhan Sosial | 0 | 30 | 0 | 0 | 0 | 120 | 4 |

| | | | | | | | | |
|---|----------------------------|---|----|---|---|---|-----|------|
| | Kebutuhan Penghargaan | 0 | 28 | 2 | 0 | 0 | 118 | 3,93 |
| | Kebutuhan Aktualisasi Diri | 0 | 25 | 4 | 1 | 0 | 114 | 3,8 |
| Skor Rata-rata | | | | | | | | 3,81 |
| Rata- rata = Total : Jumlah Responden (30 orang) | | | | | | | | |
| Skor Rata- rata = Total Rata- rata : Jumlah Indikator | | | | | | | | |

Sumber : Hasil pra-survey di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas maka dapat dilihat bahwa yang faktor- faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS) adalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan kompensasi, karena faktor- faktor tersebut memiliki skor rata- rata yang paling rendah yaitu 2,94 dan 3,03.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tentunya tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri, dimana besarnya kompensasi yang diterima mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan kompensasi, karyawan dapat memenuhi segala kebutuhannya baik itu kebutuhan- kebutuhan fisiknya maupun kebutuhan status sosialnya, sehingga karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja dari apa yang dikerjakannya (Hasibuhan, 2017:121).

Adi Robith Setiana (2019:68) mengemukakan bahwa kompensasi adlah upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sistem kompensasi yang baik dapat memberikan

kepuasan bagi karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, karena kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi yang diterima, dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi yang diterima oleh karyawan semakin besar berarti pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak dan status sosialnya semakin baik juga. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan juga akan semakin baik.

Penulis telah melakukan pra-survey mengenai kompensasi terhadap 30 karyawan PT. Selaras Berjaya Sejahtera. Hal ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pendapat responden mengenai kompensasi yang diberikan oleh PT. Selaras Berjaya Sejahtera. Berikut adalah hasil kuesioner pra- survey mengenai kompensasi di PT. Selaras Berjaya Sejahtera :

Tabel 1.4

Hasil Pra-survey Variabel Kompensasi PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS)

| No | Dimensi | SS | S | KS | TS | STS | Total Skor | Rata-rata |
|---|-----------------|----|----|----|----|-----|------------|-----------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Gaji | 0 | 10 | 12 | 6 | 2 | 90 | 3,00 |
| 2 | Ketepatan waktu | 0 | 14 | 10 | 4 | 0 | 94 | 3,13 |
| 3 | Insentif | 0 | 12 | 13 | 5 | 0 | 97 | 3,23 |
| 4 | Tunjangan | 0 | 10 | 10 | 6 | 4 | 86 | 2,86 |
| 5 | Fasilitas | 0 | 6 | 17 | 7 | 0 | 89 | 2,96 |
| Skor Rata- rata | | | | | | | | 3,03 |
| Rata- rata = Total : Jumlah Responden (30 orang) | | | | | | | | |
| Skor Rata- rata = Total Rata- rata : Jumlah Indikator | | | | | | | | |

Sumber : Hasil pra-survey di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor rata- rata untuk variabel kompensasi masih tergolong rendah dan kurang memuaskan dengan nilai skor rata-ratanya yaitu 3,03. Berdasarkan nilai rata- rata pada tabel di atas, dimensi tunjangan memiliki nilai yang rendah, yaitu sebesar 2,86, hal ini berarti karyawan merasa jika tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kurang memuaskan. Karyawan juga merasa fasilitas untuk membantu pekerjaannya belum memadai, hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata- rata yang rendah yaitu 2,96.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan bidang yang terkait dengan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan manusia yang beraktivitas atau bekerja baik itu di rumah tangga, institusi, perusahaan jasa maupun pelaksana proyek. Jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diperhatikan dan diterapkan, serta dilaksanakan maka akan meningkatkan semangat kerja, keserasian kerja, serta kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kerja karyawan (Mangkunegara, 2017:162).

Melalui K3, upaya- upaya pengendalian segala potensi yang membahayakan karyawan dalam sebuah lingkungan tempat kerjanya dapat diminimalisir. Jika seluruh potensi bahaya/ ancaman dapat dikendalikan dengan baik serta memenuhi batas standar yang aman, maka dapat memberikan kontribusi terciptanya kondilsi lingkungan yang aman dan sehat bagi karyawan. Sehingga pada akhirnya akan dapat menekan resiko kerugian dan berdampak terhadap peningkatan produktivitas suatu perusahaan.

Untuk mengetahui pendapat karyawan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterapkan oleh PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS), penulis melakukan pra- survey terhadap 30 karyawan PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS). Berikut adalah hasil kuesioner pra- survey mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Selaras Berjaya Sejahtera :

Tabel 1.5
Hasil Pra-survey Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT.
Selaras Berjaya Sejahtera (SBS)

| No | Dimensi | SS | S | KS | TS | STS | Total Skor | Rata-rata |
|---|-------------------------|----|---|----|----|-----|------------|-----------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Alat perlindungan kerja | 0 | 1 | 23 | 6 | 0 | 85 | 2,83 |
| 2 | Ruang Kerja | 0 | 3 | 24 | 3 | 0 | 90 | 3 |
| 3 | Peralatan kerja | 0 | 2 | 22 | 6 | 0 | 86 | 2,86 |
| 4 | Ruang kerja yang sehat | 0 | 3 | 25 | 2 | 0 | 91 | 3,03 |
| 5 | Penerangan | 0 | 0 | 30 | 0 | 0 | 90 | 3 |
| Skor Rata- rata | | | | | | | | 2,94 |
| Rata- rata = Total : Jumlah Responden (30 orang) Skor Rata- rata = Total Rata- rata : Jumlah Indikator | | | | | | | | |

Sumber : Hasil pra-survey di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS)

Berdasarkan hasil pra-survey pada table 1.5 diatas, dapat dilihat bahwa karyawan menganggap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS) masih belum baik, hal ini dapat dilihat dari skor rata-ratanya yaitu hanya sebesar 2,94. Dimensi yang menunjukkan nilai rata- rata terrendah yaitu dimensi alat perlindungan kerja dan dimensi peralatan kerja, dengan nilai rata- rata yaitu 2,83 dan 2,86, yang artinya karyawan merasa alat perlindungan dan peralatan kerja yang mereka gunakan untuk bekerja masih belum baik.

Selain permasalahan pada dimensi alat perlindungan kerja dan dimensi peralatan kerja, nilai rata- rata untuk ketiga dimensi lainnya juga cukup rendah, ini

berarti karyawan juga merasa bahwa ruang kerja dan penerangan di tempat kerja mereka belum merasa cukup baik dan sehat.

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat membantu perusahaan dalam menemukan hubungan antara keselamatan, kesehatan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS). Peneliti juga berharap dapat membantu perusahaan dalam menciptakan manajemen keselamatan, kesehatan kerja dan program kompensasi yang baik sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis berinisiatif untuk mengkaji lebih dalam melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS)”**.

1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada pada perusahaan dengan tujuan untuk memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya bertujuan untuk memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kepuasan kerja yaitu keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah- masalah yang teridentifikasi pada PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS) adalah sebagai berikut:

1. Karyawan merasa belum puas atas pekerjaan mereka
2. Karyawan merasa gaji/upah yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan.
3. Karyawan merasa alat perlindungan dan peralatan kerja yang mereka gunakan untuk bekerja masih belum baik.
4. Karyawan merasa bahwa ruang kerja dan penerangan di tempat kerja mereka belum merasa cukup baik dan sehat.
5. Karyawan merasa fasilitas untuk membantu pekerjaannya belum memadai
6. Karyawan tidak menerima asuransi sebagai upaya untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang disebutkan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah

1. Bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS)
2. Bagaimana kompensasi di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS)
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS)
4. Seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun secara parsial di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS)

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS)
2. Kompensasi di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS)
3. Kepuasan kerja karyawan di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS)
4. Seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun secara parsial di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS)

1.4. Kegunaan Penelitian

Dalam penulisan ini penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat yang sejalan dengan maksud dan tujuan dilaksanakannya penelitian ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh, yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, terutama pihak-pihak yang terlibat langsung dalam penelitian sejenis. Secara khusus penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang mendalam untuk kajian mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (k3), kompensasi dan kepuasan kerja karyawan, khususnya sumbangan pemikiran untuk PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS).

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

- a. Penulis mendapat pengalaman untuk menerapkan teori- teori yang telah dipelajari selama di bangku kuliah yang disesuaikan dengan keadaan perusahaan.
- b. Penulis dapat memahami secara mendalam dan nyata mengenai ruang lingkup sumber daya manusia khususnya dibidang keselamatan dan kesehatan kerja (k3), kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam membuat keputusan khususnya dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja (k3), kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis menjelaskan beberapa teori, pengertian, definisi, serta bahasan yang diperoleh dari berbagai sumber dan pendapat para ahli yang berkaitan dengan judul penelitian ini, yaitu Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Kompensasi dan Kepuasan Kerja.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yakni *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu sendiri berasal dari Bahasa Italia, *maneggio*, yang diadopsi dari Bahasa Latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya tangan (Samsudin, 2006: 15).

Sedangkan secara terminologi terdapat banyak definisi yang dikemukakan oleh banyak ahli. G.R. Terry yang dikutip dalam Adi Robith Setiana (2019:1), mengemukakan:

“Management is a distinct proces consisting of planning, organizing, actuating and controlling performed to determined and accomplish stated objectivities by the use of human being and other resources.”

“Manajemen adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian

yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.”

Menurut James F. Stoner (2004) pengertian manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, manajemen mangacu pada suatu proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. Proses menggambarkan fungsi-fungsi manajemen berjalan sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber lainnyasecara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari beberapa pengertian manajemen yang dipaparkan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses, ilmu dan seni untuk mengatur dan mengelola sumber- sumber daya yang dimiliki melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Edin B.Flippo yang dikutip dalam Hasibuan (2017:11) mengatakan:

“Personel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, intergration, maintenance, and separation of human resourcesto the end that individual, organizationaland societal objectives are accomplished”

“Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian,⁹ pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.”

Sedangkan menurut Schuler, et al.(1992) yang diterjemahkan oleh Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi dalam tujuan- tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakansecara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2017:10) MSDM adalah ilmu dan senimengatur hubungan dan peranan tenaga kerjaagar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari beberapa pengertian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang

mengelola sumber daya manusia sebagai sumber daya yang sangat penting dalam memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi melalui proses perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2017:21), adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Human Resources Planning*)

Perencanaan pada SDM adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Perencanaan dilakukan untuk menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan seluruh karyawan agar karyawan mampu untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan dari perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan karyawan untuk mengerjakan tugas- tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar karyawan dapat mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, segera diadakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan ini harus diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik akan dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan karyawan .

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci tujuan manajemen sumber daya manusia yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pemberhentian karyawan ini diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2013.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bermaksud memperbaiki kontribusi produktif orang-orang terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui kerja sama dan kontribusi aktif dari manusia. Sedangkan secara khusus menurut Sedarmayanti (2011), manajemen sumber daya manusia bertujuan:

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi seperti yang diperlukan organisasi;
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka;
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait kebutuhan bisnis;
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bawah karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama; Menciptakan iklim, dimana hubungan produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan;
5. Mengembangkan lingkungan, dimana kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang;

6. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga, wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
7. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai;
8. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi;
9. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua;
10. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi;
11. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Menurut Nawawi (2000) penerapan manajemen sumber daya manusia pada organisasi akan memberikan berbagai manfaat seperti:

1. Organisasi/perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia akurat;
2. Organisasi/perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan, berupa deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan/jabatan yang terkini;
3. Organisasi/perusahaan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia yang mendukung kegiatan bisnis;
4. Organisasi/perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.

Semakin disadari bahwa manajemen sumber daya manusia sangat bermanfaat untuk menempatkan orang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, memperlakukan karyawan agar sesuai dengan hak-hak dan kewajibannya, memberikan penghargaan yang adil dan relatif sama dengan orang lain dalam organisasi, memberdayakan orang sesuai dengan potensinya, mengadakan pelatihan untuk menghasilkan efektivitas dan efisiensi kerja dan organisasi, membantu organisasi agar visi dan misi organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

2.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.3.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Mangkunegara (2017:161) menyatakan bahwa keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Menurut Suma'mur (1981) yang dikutip dalam Riswan Dwi Djatmiko (2016: 1) keselamatan dan kesehatan kerja adalah rangkaian usaha untuk

menciptakan suasana kerja yang aman dan tenteram bagi para karyawan yang bekerja diperusahaan yang bersangkutan sehingga semua sumber produksi dapat digunakan secara efektif dan efisien.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 juga menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya yang bertujuan untuk memberikan jaminan selamat dan meningkatkan derajat kesehatan para buruh dengan cara mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Dari pengertian- pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengurangi, mencegah dan menanggulangi risiko- risiko kecelekaan dan dampaknya yang mungkin terjadi terhadap karyawan ketika bekerja. Sehingga karyawan merasa aman saat bekerja dan bisa terbebas dari gangguan fisik dan mental yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

2.1.3.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Mangkunegara (2017:162) menjelaskan tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan secara efisien dan seefektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya

- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- 5) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- 7) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

2.1.3.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Moenir dalam Rahman (2009:13) indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain:

- 1) Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.
- 2) Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik
- 3) Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
- 4) Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja

Menurut Sama'mur (2005 : 7), ada 5 indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Alat-alat perlintung kerja

- 2) Ruang kerja yang aman
- 3) Penggunaan peralatan kerja
- 4) Ruang kerja yang sehat
- 5) Penerangan diruang kerja

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mungkin saja perusahaan dapat mempertahankan karyawannya juga. Dikarenakan kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat digunakan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2017:119) mengemukakan:

“Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation”

“Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesign dan dikelola oleh bagian personalia”

Menurut Hasibuan (2017:118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut T. Hani Handdoko dalam Adi Robith Setiana (2019:68) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Siswanto (2011) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan karyawan mereka dengan organisasi.

Dari pengertian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala hal yang diterima karyawan dari perusahaan baik itu dalam bentuk uang, barang atau imbalan tidak langsung sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa untuk kerja mereka.

2.1.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

- 1) **Ikatan Kerja Sama.** Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas- tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati
- 2) **Kepuasan Kerja.** Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan- kebutuannya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatan dan apa yang dikerjakannya.
- 3) **Pengadaan Efektif.** Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

- 4) **Motivasi.** Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah untuk memotivasi bawahannya.
- 5) **Stabilitas Karyawan.** Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil.
- 6) **Disiplin.** dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan- peraturan yang berlaku.
- 7) **Pengaruh Serikat Buruh.** Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) **Pengaruh Pemerintah.** Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.4.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

- 1) **Faktor Pemerintah**

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

3) Standar dan Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan, akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu banyak menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja karyawan dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan pencapaian perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan Persediaan

Menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan, perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.4.4 Jenis- Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017 : 118), mengelompokkan kompensasi kedalam dua bentuk umum, yaitu :

1) Kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji, upah dan upah insentif.

a) Gaji

Menurut Hasibuan (2017:118) mengatakan bahwa : “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.” Menurut Rivai (2014:360) bahwa : “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan .”

b) Upah

Berikut ini pengertian upah menurut para ahli yaitu sebagai berikut :

Menurut Mangkunegara (2017:85) mengatakan bahwa : “Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara perjam, perhari, dan persetengah hari”

Menurut Hasibuan (2017:118) mengatakan bahwa : “Upah adalah balas jasa

yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan pedoman atau perjanjian yang disepakati membayarnya.”

c) Insentif

Berikut ini pengertian insentif menurut para ahli yaitu sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2017: 118), mengemukakan bahwa: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”

Menurut Mangkunegara (2017: 89), mengemukakan bahwa: “Insentif adalah suatu bentuk penghargaan yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan- tujuan organisasi, atau dengan kata lain insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.”

- 2) Kompensasi tidak langsung (Indirect compensation atau Employee Welfare atau kesejahteraan karyawan) berupa program kesejahteraan sosial, program jaminan sosial dan program pelayanan karyawan, seperti tunjangan kesehatan, asuransi dan fasilitas kantor (rumah dinas, mobil dinas).

a) Tunjangan (Benefit)

Menurut Hasibuan (2017:118) mengemukakan bahwa “Tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau

sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di perusahaan nya.” Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan yang lainnya yang berkaitan dengan hubungan kekaryawan. Tujuannya adalah untuk memperkecil turn over, meningkatkan modal kerja dan meningkatkan keamanan.

b) Jasa-jasa Pelayanan (services)

Menurut Wahyudi dalam Chaerunniza (2016) bahwa : “Program pelayanan adalah bantuan bukan berbentuk uang atau barang sebagai alat dalam suatu program pelayanan kesejahteraan karyawan.” Bentuk-bentuk program pelayanan ini dapat berupa :

- a. Penyediaan kafetaria
- b. Penyediaan fasilitas olah raga
- c. Penyediaan fasilitas keagamaan
- d. Penyediaan fasilitas kesehatan
- e. Perpustakaan
- f. Antar jemput karyawan

Menurut Hasibuan (2017:118) mengemukakan bahwa “Jasa-jasa pelayanan adalah balas jasa bagi karyawan dalam bentuk jasa atau pelayanan yang tidak menciptakan nilai finansial tetapi dapat dirasakan manfaatnya secara langsung oleh karyawan. Contoh-contoh jasa pelayanan adalah transportasi, fasilitas ibadah, fasilitas olah raga, keanggotaan klub, dan fasilitas lainnya.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2017:161) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek- aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi dan mutu perusahaan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Dr. Edy Soetrisno, M.Si. (2016:74) menjelaskan terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu rasional yang kompleks, yang diakibatkan oleh dorongan, keinginan tuntutan, dan harapan- harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas- realitas yang dirasakan karyawan. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu 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.

Menurut Afandi (2018;73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu hal yang berhubungan dengan perasaan, sikap dan keadaan emosional karyawan yang bersifat positif dalam memandang dan menghadapi pekerjaannya. Hal-hal tersebut dipengaruhi oleh dorongan, keinginan tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan yang kemudian dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri.

2.1.6.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 120), terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja dalam perusahaan yaitu:

1) Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Dalam teori keseimbangan yang menjadi tolak ukur dalam kepuasan kerja dengan membandingkan antara nilai yang menunjang pelaksanaan kerja sebagai input dan nilai yang dirasakan pegawai sebagai *outcome*.

2) Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori perbedaan berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori pemenuhan kebutuhan berpendapat bahwa, Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.

4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori pandangan kelompok, Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor mengemukakan dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan organisasi, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. faktor pemotivasi yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

6) Teori Pengharapan (*expectancy Theory*)

Teori pengharapan mengemukakan bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

2.1.6.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2015:120) membagi dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor Pegawai, meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

- 2) Faktor Pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut pendapat Edy Sutrisno (2016:80) tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- 1) Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

- 2) Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan.

- 3) Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

- 4) Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.1.6.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), terdapat 5 indikator kepuasan kerja, yaitu:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini dan digunakan juga sebagai pembanding dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan dalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang diambil dari beberapa jurnal untuk mendukung penelitian yang saat ini sedang dilakukan

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

| No | Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----------|---|---|---|--|
| 1 | Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Solo Murni (Studi Kasus Pada Bagian Produksi) Lutfan Danu Saputro, Apriatni Endang Prihatini, <i>Diponegoro Journal Of Social And Politic</i> Tahun 2018, Hal. 1-5 | Hasil penelitian menunjukan K3 dan Kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan | Meneliti variabel K3, kompensasi dan kepuasan kerja | Penelitian dilakukan di PT.Solo Murni (Studi Kasus Pada Bagian Produksi) |
| 2 | Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda Dwi Kurniawan (2016) | Hasil penelitian menunjukan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. | Meneliti variabel K3 dan kompensasi terhadap kepuasan kerja | Penelitian dilakukan di PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | <i>Psikoborneo, vol 4, No 4, 2016: 472-481</i> | | | |
| 3 | <p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Hankook Tire Indonesia, Cikarang)</p> <p>Tritama Aria, Hamidah NU, Yuniadi Mayowan, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 29 No. 1 Desember 2015</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 37,3% sedangkan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p> | <p>Meneliti variabel K3 terhadap kepuasan kerja</p> | <p>Tidak meneliti variabel kompensasi dan Penelitian dilakukan di PT. Hankook Tire Indonesia, Cikarang</p> |
| 4 | <p>Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Brantas Abipraya (Persero)) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran</p> | <p>Hasil penelitian` menunjukkan bahwa variable program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan` terhadap kepuasan kerja</p> | <p>Meneliti variabel K3 terhadap kepuasan kerja</p> | <p>Tidak meneliti variabel kompensasi dan Penelitian dilakukan di PT. Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran</p> |

| | | | | |
|---|---|--|--|---|
| | Kahfiardi Fajri, Hamidah Nayati, Arik Prasetya, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 46 No.1 Mei 2017 | | | |
| 6 | Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru) Deni Nurhidayanti, JOM FISIP Vol. 4 No. 1 – Februari 2017 | Hasil penelitian menunjukkan keselamatan dan kesehatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Pekanbaru. | Meneliti variabel K3 terhadap kepuasan kerja | Tidak meneliti variabel kompensasi dan Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru |
| 7 | Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar Ayu Desi Indrawati, I Gusti Bagus Honor Satrya dan Sayu Ketut Sutrisna Dewi, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 11, No. 2, Agustus 2017 | Hasil penelitian menunjukkan variabel penerapan K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, | Meneliti variabel K3 terhadap kepuasan kerja | Tidak meneliti variabel kompensasi dan Penelitian dilakukan di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar |

| | | | | |
|----|--|--|---|---|
| 8 | <p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan</p> <p>Akhwanul Akmal & Ihda Tamini, Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04, Nomor 02, 2015, 59-68</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan kompensasi (upah pokok, THR, dan insentif) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p> | <p>Meneliti variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja</p> | <p>Tidak meneliti variabel K3 dan Penelitian dilakukan di GAYAMAKMUR MOBIL MEDAN</p> |
| 9 | <p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia</p> <p>Septerina, Rusda Irawati, <i>Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 1</i>, Maret 2018, hlm. 13-19</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan kompensasi (finansial dan non finansial) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi</p> | <p>Meneliti variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja</p> | <p>Tidak meneliti variabel K3 dan Penelitian dilakukan di PT. ETOWA PACKAGING INDONESIA</p> |
| 10 | <p>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja (studi kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)</p> <p>Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p> | <p>Meneliti variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja</p> | <p>Tidak meneliti variabel K3 dan Penelitian dilakukan di PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | Meyrista Devi, Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol.1 No. 2 Desember 2015 | | | |
|--|--|--|--|--|

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang diteliti. Berdasarkan teori maka perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan pemaparan teori diatas maka terdapat konsep kerangka berpikir sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan bidang yang terkait dengan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan manusia yang beraktivitas, bekerja di rumah tangga, institusi, perusahaan jasa maupun pelaksana proyek. Melalui K3, upaya- upaya pengendalian semua potensi yang berbahaya dalam sebuah lingkungan tempat kerjanya dapat diminimalisir. Jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diperhatikan dan diterapkan, serta dilaksanakan maka akan meningkatkan semangat kerja, keserasian kerja, serta kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kerja karyawan (Mangkunegara, 2017:162).

Hal ini semakin diperkuat oleh beberapa penelitian yang telah melakukan kajian mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kepuasan kerja karyawan. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kepuasan kerja

karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Lutfan Danu Saputro dan Apriatni Endang Prihatini (2018), Dwi Kurniawan (2016), dan Ayu Desi Indrawati dkk (2017). Berdasarkan hasil penelitian- penelitian tersebut menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri, dimana besarnya kompensasi yang diterima mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan wajar memungkinkan karyawan dapat memenuhi segala kebutuhannya sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja (Hasibuhan, 2017:121).

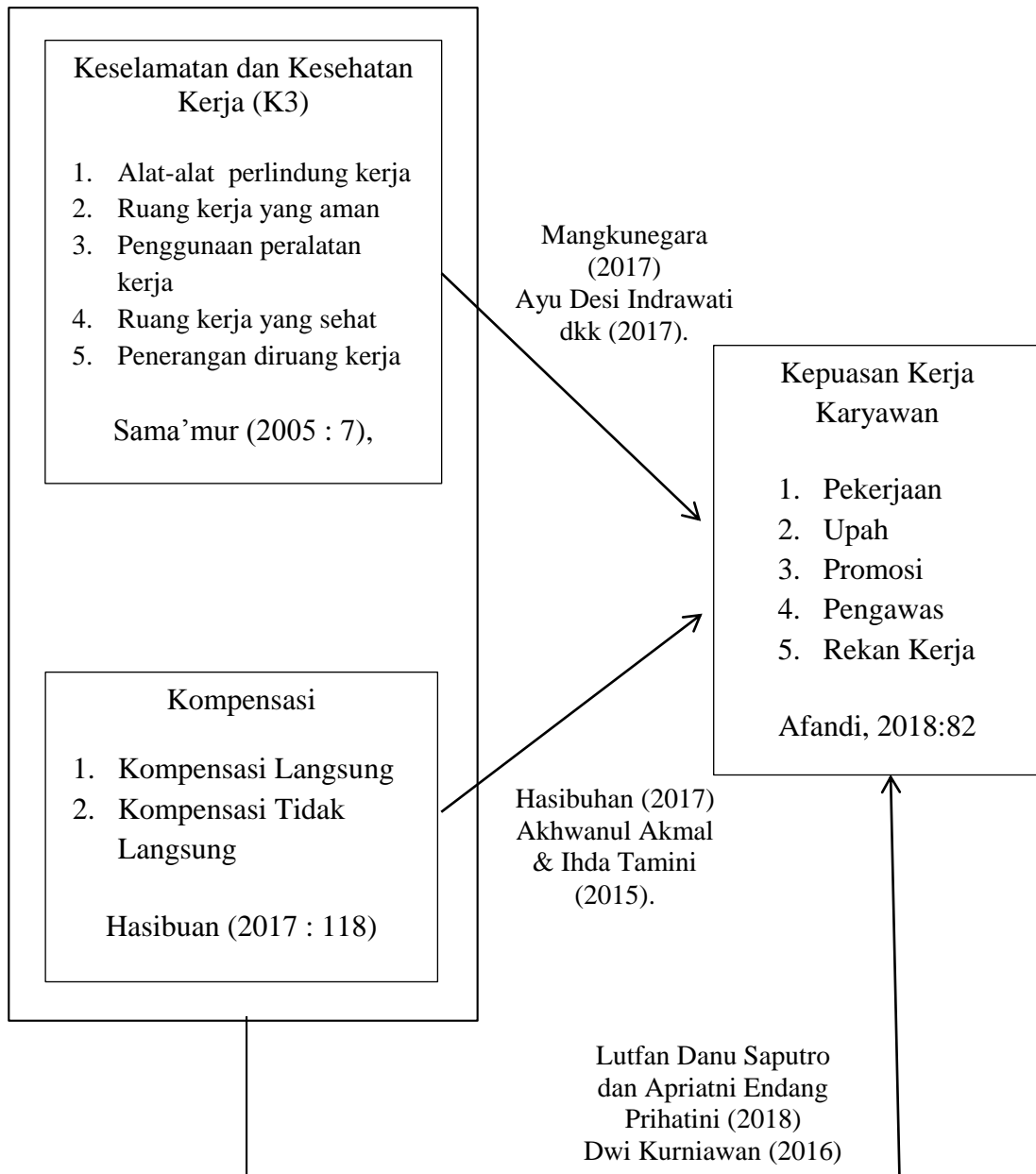
Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mungkin saja perusahaan dapat mempertahankan karyawannya juga. Dikarenakan kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat digunakan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Hal ini semakin diperkuat oleh beberapa penelitian yang telah melakukan kajian mengenai kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Pengaruh kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Lutfan Danu Saputro dan Apriatni Endang Prihatini (2018), Dwi Kurniawan

(2016), dan Akhwanul Akmal & Ihda Tamini (2015). Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lutfan Danu Saputro dan Apriatni Endang Prihatini (2018) dan Dwi Kurniawan (2016) menyatakan dalam penelitiannya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik akan membuat karyawan puas dengan pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan produktivitas di perusahaan, serta mengurangi intensitas turnover.



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, oleh karena itu peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H₁ : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
- H₂ : Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
- H₃ : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Sugiyono (2017:2) mengungkapkan bahwa “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia, empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian deskriptif dan metode verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2017:147). Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk mengetahui kondisi keselamatan kesehatan kerja (K3), kompensasi, dan kepuasan kerja pada PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS).

Metode verifikatif adalah metode penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS).

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan unsur penting dalam penelitian, karena dengan variabel inilah penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga diketahui pemecahan masalahnya. Untuk melakukan pengolahan data, diperlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti dimensi, indikator, ukuran dan skala.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi sebagai variabel independen (bebas) dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat). Berikut adalah penjelasan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau variabel yang diduga menjadi penyebab variabel lainnya. Variabel dinyatakan dalam “X” dimana dalam penelitian ini Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai (X1) dan Kompensasi sebagai (X2). Adapun variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1), Keselamatan dan kesehatan kerja adalah rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman

dan tenteram bagi para karyawan yang bekerja diperusahaan yang bersangkutan sehingga semua sumber produksi dapat digunakan secara efektif dan efisien. (Suma'mur (1981) dalam Riswan Dwi Djatmiko (2016: 1))

- b. Kompensasi (X2) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan (2017:118))
2. Variabel Dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas. Dalam penelitian ini Kepuasan Kerja karyawan digunakan sebagai variabel dependen dan dinyatakan dalam "Y". Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. (Menurut Afandi (2018;73))

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan karena untuk mempermudah peneliti dalam mengukur dan memahami variabel-variabel penelitian. Berdasarkan pengertian dari keempat variabel yang akan diteliti peneliti menetapkan sub variabel, kemudian di kembangkan menjadi indikator-indikator yang dijadikan sebagai item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner.

Sesuai dengan judul penelitian yaitu pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS), maka terdapat 3 (tiga) variabel yang dapat peneliti gunakan untuk

kemudian dikembangkan menjadi indikator- indikator lalu dibagi menjadi item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

| Variabel Penulisan/Konsep Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No Item |
|---|------------------------------|---------------------------|--|---------|---------|
| <p>Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)</p> <p>Keselamatan dan kesehatan kerja adalah rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenteram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan sehingga semua sumber produksi dapat digunakan secara efektif dan efisien.</p> | Alat-alat perlindungan kerja | Standar alat perlindungan | Tingkat standar alat perlindungan yang digunakan | Ordinal | 1 |
| | | Kondisi alat perlindungan | Tingkat kondisi alat perlindungan yang digunakan | Ordinal | 2 |
| | Ruang kerja yang aman | Kondisi ruang kerja | Tingkat kondisi ruang kerja | Ordinal | 3 |
| | Penggunaan peralatan kerja | Kondisi peralatan kerja | Tingkat kondisi peralatan kerja yang digunakan | Ordinal | 4 |
| | | Standar peralatan kerja | Tingkat standar peralatan kerja | Ordinal | 5 |
| | Ruang kerja yang sehat | Kebersihan | Tingkat kebersihan ruang kerja | Ordinal | 6 |

| | | | | | |
|---|---------------------------|---------------------------------|--|---------|-------------|
| Menurut Suma'mur (1981) dalam Riswan Dwi Djatmiko (2016: 1) | | Penyediaan alat- alat kesehatan | Tingkat penyediaan alat- alat kesehatan | Ordinal | 7 |
| | | Sirkulasi udara | Tingkat sirkulasi udara dalam ruang kerja | Ordinal | 8 |
| | Penerangan di ruang kerja | Penerangan | Tingkat penerangan di ruang kerja | Ordinal | 9 |
| <p>Kompensasi (X2)</p> <p>Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.</p> <p>Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2017:118)</p> | Kompensasi langsung | Upah | 1. Tingkat kesesuaian gaji 2. Ketepatan waktu pemberian gaji 3. Upah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari- hari | Ordinal | 1 2 3 |
| | | Insentif | Tingkat kesesuaian insentif | Ordinal | 4 |
| | Kompensasi tidak langsung | Tunjangan | 1. Pemberian tunjangan kesehatan 2. Pemberian tunjangan hari raya 3. Pemberian tunjangan kecelakaan | Ordinal | 5 6 7 |
| | | Fasilitas | Tingkat ketersediaan fasilitas | Ordinal | 8 |

| | | | | | |
|--|-----------|-------------------------------|--|---------|---|
| <p>Kepuasan Kerja (Y)</p> <p>Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.</p> <p>Menurut Afandi ((2018;73))</p> | Pekerjaan | Kesesuaian pekerjaan | Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan | Ordinal | 1 |
| | | Tanggung jawab yang diberikan | Tingkat kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan | Ordinal | 2 |
| | | Pengetahuan | Tingkat kepuasan karyawan terhadap pengetahuan yang diperoleh selama bekerja | Ordinal | 3 |
| | Upah | Jumlah upah | Tingkat Kepuasan karyawan terhadap jumlah upah yang diberikan | Ordinal | 4 |
| | | Rasa keadilan | Tingkat kesesuaian pemberian upah | Ordinal | 5 |
| | Promosi | Peluang promosi | Tingkat kepuasan karyawan atas peluang promosi | Ordinal | 7 |
| | Pengawas | Kemampuan pengawas dalam | Tingkat kepuasan karyawan atas | Ordinal | 8 |

| | | | | | |
|--|-------------|--------------------------|---|---------|----|
| | | memberikan bantuan | kemampuan pengawas dalam memberikan bantuan | | |
| | | Pemberian dukungan moril | Tingkat kepuasan karyawan atas pemberian dukungan moril dari pengawas | Ordinal | 9 |
| | Rekan Kerja | Kerja sama dalam tim | Tingkat kepuasan karyawan atas kerja sama dalam tim | Ordinal | 10 |
| | | Dukungan moril | Tingkat kepuasan karyawan atas pemberian dukungan moril antar rekan kerja | Ordinal | 11 |

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS), yang mana berjumlah 60 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili).

Arikunto (2013:73) menyebutkan jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil keseluruhan populasi yang ada di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS) yaitu sebanyak 60 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi maka ini disebut sebagai teknik sensus/ sampel jenuh.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian, (Sugiyono, 2017:137). Dalam suatu penelitian, teknik pengumpulan data adalah suatu tahap yang sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan dilaksanakan. Terdapat beberapa teknik yang dapat dilakukan untuk mengumpulkan data dari suatu perusahaan, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari survey yang dilakukan di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS), dimana perusahaan tersebut merupakan objek dari penelitian ini. Data primer diperoleh dengan cara-cara berikut:

a. Observasi

Observasi yaitu peninjauan dan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas karyawan di lingkungan kerja PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS).

b. Wawancara

Wawancara, yaitu melakukan proses komunikasi secara langsung kepada pihak-pihak yang berwenang untuk memperoleh keterangan mengenai objek yang dijadikan permasalahan dalam penelitian dengan cara tanya jawab antara pewawancara dengan responden

c. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sederet pertanyaan untuk dijawab oleh responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti atau melalui pihak lain. Data sekunder biasanya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (dokumen) yang dapat dipublikasikan atau tidak dapat dipublikasikan. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang artinya adalah pengumpulan data

atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature atau sumber-sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

3.5.1 Analisis Validitas

Analisis Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:125). Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item- item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item positif dan besarnya 0.3 atau diatas 0.3 (> 0.3) maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0.3 (< 0.3) maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki (Sugiyono, 2017:134). Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Menurut Sugiyono (2017:134) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

3.5.2 Analisis Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono 2017:126). Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah split-half method (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menggabungkan antara total skor pernyataan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan ke dalam kelompok I dan II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor untuk kelompok I dan II
3. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum AB - (\sum A \cdot \sum B)}{\sqrt{\{n \sum A^2 - (\sum A)^2\} \{n \sum B^2 - (\sum B)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Korelasi Pearson Product Moment

A : Variabel nomor ganjil

B : Variabel nomor genap

$\sum A$: Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$: Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$: Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$: Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$: Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi spearman brown sebagai berikut :

$$r = \frac{2r \cdot b}{1 + rb}$$

Keterangan :

r : Nilai reliabilitas

rb : Korelasi pearson product moment antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0.7

Setelah di dapat nilai reliabilitas (r hitung) maka nilai tersebut dibandingkan dengan r tabel yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

Bila r hitung $\geq r$ tabel : Instrument tersebut dikatakan reliabel

Bila r hitung $\leq r$ tabel : Instrument tersebut dikatakan tidak reliable

3.6 Metode Analisis dan Uji Coba Hipotesis

Metode analisis adalah sebuah cara untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2017:147) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran kuisioner untuk melakukan pengumpulan data yang dibutuhkan dan setiap jawaban yang diberikan oleh responden diberikan nilai dengan skala likert. Sugiyono (2017:93) menyatakan skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala likert

mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut :

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

| Alternatif Jawaban | Bobot Nilai |
|---------------------------|--------------------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono (2017:94)

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen yang diajukan pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Setelah data telah terkumpul, dilakukan suatu pengolahan data yang dibuat dalam bentuk tabel dan harus dianalisis. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Nilai-nilai alternatif jawaban kemudian diproses dan diolah untuk digunakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti dengan menggunakan perhitungan statistik. Setelah itu kemudian dicari nilai rata-rata dari setiap jawaban responden dengan membuat rentang interval dengan klasifikasi skor terendah adalah 1 dan skor tertinggi 5.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2017:147) menjelaskan yang dimaksud analisis statistik deskripsi adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara

mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun sesuai dengan kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan cara menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan skor variabel penelitian Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$\frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata - Rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$NJI (\text{Nilai Jenjang Interval}) = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Dimana :

Skor Minimum = 1

Skor Maksimum = 5

$$\text{Lebar Skala} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

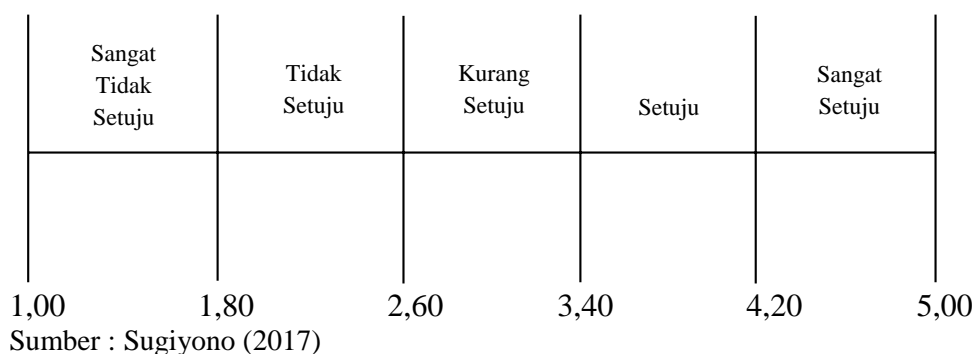
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Tafsiran Nilai Rata- rata

| Interval | Kriteria |
|-----------------|---------------------|
| 1,00 - 1,80 | Sangat Tidak Setuju |
| 1,81 - 2,60 | Tidak Setuju |
| 2,61 - 3,40 | Kurang Setuju |
| 3,41 - 4,20 | Setuju |
| 4,21 - 5,00 | Sangat Setuju |

Sumber: Data diolah (2022)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum. Garis kontinum dapat di lihat pada gambar 3.1 dibawah ini :



Sumber : Sugiyono (2017)

Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif adalah suatu metode penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2017:53). Analisis verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Regresi Linear, Analisis Korelasi Berganda, dan Analisis Koefisien Determinasi.

3.6.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama mempengaruhi variabel terikat. Analisis regresi linear ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y : Variabel terikat (Kepuasan Kerja karyawan)
- α : Bilangan konstanta
- β_1 dan β_2 : Koefesien regresi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi
- X1 : Variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3))
- X2 : Variabel bebas (Kompensasi)
- e : Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi.

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis Korelasi Berganda bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kekuatan hubungan suatu antara variabel independen terhadap variabel dependen yakni variabel X1, X2 terhadap variabel Y. Dengan rumusnya sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{JK_{(Reg)}}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R² : Koefesien korelasi berganda

JK(reg) : Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat total korelasi

Interprestasi terhadap hubungan korelasi atau untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara variabel-variabel tidak bebas atau variabel satu dengan variabel lainnya, yang menggunakan pedoman interprestasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:184) seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Korelasi | Tingkat Hubungan |
|-------------------|------------------|
| 0,000 – 0,199 | Sangat Lemah |
| 0,200 – 0,399 | Lemah |
| 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 0,600 – 0,799 | Kuat |
| 0,800 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono (2017:184)

3.6.2.3 Analisis Koefesien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data, digunakan untuk melihat besarnya pengaruh X1, X2, terhadap Y dan

dinyatakan dalam bentuk persentase (%).Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) dan variabel kompensasi (X2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat lemah.
- b. Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat kuat.

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

B = Beta (nilai standardized coefficients)

Zero order = matrix korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

$K_d = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

$K_d = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Selaras Berjaya Sejahtera (SBS) yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan batu, yang berlokasi di desa Cimanglid, Kecamatan Kasomalang, Kabupaten Subang. Penelitian ini dimulai pada November 2021 sampai dengan selesai.

