

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini semakin ketatnya persaingan bisnis memaksa suatu perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki, sehingga perusahaan memiliki kompetensi untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain guna untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. 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 (2016:10). Peran sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik tanpa didukung oleh kontribusi sumber daya manusia yang memadai baik di tinjau dari sisi kualitas maupun kuantitas (Mondy, 2008). Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan sebuah aset yang sangat penting, oleh karena itu karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga apa yang menjadi tujuan suatu perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor agar karyawan dapat bekerja secara maksimal adalah kepuasan kerja yang ada di dalam diri karyawan. Sama dengan apa yang dikemukakan oleh Wibowo (2007), bahwa organisasi dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung bekerja lebih efektif dibandingkan dengan organisasi yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Untuk dapat *survive* perusahaan atau organisasi harus dapat memahami keinginan karyawan supaya mendapatkan karyawan yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi, sehingga ada rasa kepuasan terhadap apa yang telah perusahaan berikan kepada karyawan. Sama dengan apa yang dikemukakan oleh Anas (2013:2), bahwa pihak perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat tetap terjaga. Organisasi seringkali mengabaikan faktor-faktor penunjang kepuasan kerja karyawan, seperti faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta kompensasi.

Kondisi perburuhan yang buruk dan angka kecelakaan yang tinggi telah mendorong berbagai kalangan khususnya perusahaan manufaktur untuk berupaya meningkatkan perlindungan bagi karyawan atau tenaga kerja (Triyuslianti, 2007). Salah satu diantaranya adalah perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Manusia bukan hanya sekedar alat produksi tetapi merupakan aset perusahaan yang sangat berharga, sehingga keberadaannya harus di lindungi keselamatannya. Sebagai akibatnya, perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mulai meningkat dan ditangani sebagai bagian yang sangat penting.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu program yang dibuat sebagai upaya untuk mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat bekerja menurut Mondy (2008). Masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawannya saja, tetapi juga merugikan perusahaan. Keselamatan kerja menurut Mondy (2008) adalah

perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan kesehatan kerja menurut Mathias dan Jakson (2002) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum.

Undang-undang Pasal 87 Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur pedoman penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja melalui Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, maka setiap perusahaan wajib memastikan terlaksananya perlindungan K3 yang efektif dan efisien di lingkungan kerja untuk menciptakan kondisi yang aman dan nyaman serta diharapkan dapat meningkatkan produktivitas. Adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan memberikan hasil yang maksimal ke perusahaan. Sama dengan apa yang dikemukakan oleh Gilmer (1996), bahwa faktor-faktor penunjang kepuasan kerja antara lain meliputi keamanan kerja dan kondisi kerja.

K3 sangatlah penting untuk di terapkan sebagai modal utama di dalam menunjang kepuasan kerja karyawan terutama pada bagian produksi. Karyawan yang bekerja di area produksi selalu berinteraksi langsung dengan alat-alat berat dan cairan kimia yang dapat membahayakan diri sendiri maupun orang lain. Resiko kecelakaan kerja pada karyawan memiliki potensi yang besar, sehingga di perlukan adanya penerapan yang tepat serta pengetahuan di dalam menjalankan alat-alat produksi. Adanya penggunaan teknologi yang canggih saat ini yang disertai dengan peralatan dan mesin-mesin modern selalu membawa kemudahan, namun di lain hal peralatan tersebut memiliki resiko kecelakaan kerja apabila

digunakan tidak sesuai dengan cara penggunaannya. Jika tidak memiliki kemampuan dalam menjalankan alat-alat tersebut, maka dapat menimbulkan terjadinya resiko kecelakaan kerja baik diri sendiri maupun orang lain. Pada dasarnya program K3 adalah suatu program perlindungan kesejahteraan untuk 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. Kompensasi inilah yang biasa digunakan untuk memenuhi kebutuhan masing-masing karyawan, akan tetapi masih banyak pemberian kompensasi yang dirasakan belum mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai dengan tingkat pendapatan yang diterima. Apabila kebutuhan karyawan tercapai maka akan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan yang semakin tinggi (Hariandja, 2009)

Sistem kompensasi kerja yang baik ialah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan (Putranto, 2012). Jika suatu perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, maka kepuasan karyawan akan rendah dan dapat berpengaruh negatif terhadap perusahaan (Robbins, 1996).

Kompensasi merupakan suatu hal sangat penting bagi pegawai, karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Selain itu kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Kompensasi hendaknya ditetapkan sedemikian rupa sehingga karyawan merasa dihargai atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan wajar memungkinkan karyawan dapat memenuhi segala kebutuhannya sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja (Hasibuhan, 2016).

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Dwi Kurniawan (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. Dari hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa, (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama, (2) terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama.

PT SOLO MURNI merupakan salah satu perusahaan manufaktur terbesar di Indonesia. Perusahaan yang bergerak di bidang percetakan ini memiliki produk dengan *brand* pasar bernama “Kiky” yang memiliki reputasi di dunia sebagai salah satu produsen terkemuka produk alat tulis. Dalam proses produksinya,

perusahaan ini menggunakan peralatan-peralatan modern yang dapat menimbulkan kecelakaan apabila karyawan tidak memiliki pengetahuan yang lebih dalam mengoperasikannya.

Salah satu cara untuk mencegah kecelakaan kerja yaitu dengan menerapkan peraturan-peraturan keselamatan kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Dalam kasus ini, PT SOLO MURNI melakukannya dengan cara memasang peraturan-peraturan tentang program K3 di setiap bagian perusahaan yang memungkinkan karyawan dapat melihat peraturan yang ada dan dapat mempraktekkannya sesuai dengan prosedur yang berlaku. Salah satu bagian kerja yang menerapkan program K3 adalah bagian produksi.

Tingkat *turn over* yang tinggi bisa terjadi karena beberapa hal, antara lain kesempatan promosi, kompensasi yang diterima, faktor personal itu sendiri, bahkan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri (Falconi, 2006). Perusahaan ini sangat memperhatikan kepuasan kerja karyawan khususnya bagian produksi karena pada bagian inilah tingkat karyawan yang keluar dan angka kecelakaan kerja terjadi lebih tinggi dari pada bagian lainnya yang berada di perusahaan tersebut. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan bagian produksi yang ada di PT SOLO MURNI, dapat dilihat melalui data rekapitulasi tingkat karyawan keluar selama dua periode. Periode pertama antara bulan Juli 2015 sampai bulan Juni 2016, dan periode kedua antara bulan Juli 2016 sampai bulan Juni 2017.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Tingkat Karyawan Keluar
Bagian Produksi Tahun 2015, 2016, 2017

| No | Divisi | Tingkat Karyawan Keluar | | | | | |
|------------------------------|----------------|-------------------------------|-----------------|-----------|---------------------------------|-----------------|-----------|
| | | Periode I Juli 2015-Juni 2016 | | | Periode II Juli 2016- Juni 2017 | | |
| | | Jumlah Karyawan | Karyawan Keluar | Dalam (%) | Jumlah Karyawan | Karyawan Keluar | Dalam (%) |
| 1 | Adm Financial | 12 | 0 | 0 | 12 | 1 | 0,45 |
| 2 | Amplop | 117 | 9 | 4,89 | 112 | 25 | 11,26 |
| 3 | Cetak | 249 | 31 | 16,85 | 248 | 39 | 17,57 |
| 4 | Gift Box | 42 | 4 | 2,17 | 52 | 6 | 2,70 |
| 5 | Hand Made | 122 | 6 | 3,26 | 117 | 4 | 1,80 |
| 6 | Jahit | 159 | 15 | 8,15 | 152 | 9 | 4,05 |
| 7 | Kolbus | 169 | 17 | 9,24 | 167 | 20 | 9,01 |
| 8 | Lipat | 93 | 12 | 6,52 | 86 | 4 | 1,80 |
| 9 | Manual | 344 | 31 | 16,85 | 331 | 21 | 9,46 |
| 10 | Manual Mesin | 98 | 13 | 7,07 | 89 | 38 | 17,12 |
| 11 | Manual Tas | 21 | 9 | 4,89 | 21 | 3 | 1,35 |
| 12 | Packing | 124 | 11 | 5,98 | 129 | 12 | 5,41 |
| 13 | Packing Manual | 57 | 0 | 0 | 57 | 10 | 4,50 |
| 14 | Plastik | 22 | 4 | 2,17 | 34 | 9 | 4,05 |
| 15 | Pre Press | 5 | 4 | 2,17 | 1 | 0 | 0 |
| 16 | SMS | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| 17 | Support | 15 | 0 | 0 | 15 | 1 | 0,45 |
| 18 | Tab | 179 | 18 | 9,78 | 176 | 20 | 9,01 |
| Total Karyawan Keluar | | | 184 | 10,06 | | 222 | 12,33 |
| Jumlah Karyawan | | 1828 | | | 1801 | | |

Sumber : Human Resources Develepment PT SOLO MURNI, 2017.

Dari data tingkat karyawan keluar bagian produksi yang terjadi selama dua periode yaitu periode pertama antara bulan juli 2015 sampai dengan juni 2016 dan periode kedua bulan juli 2016 sampai dengan bulan juni, diketahui bahwa terjadi kenaikan jumlah karyawan yang keluar dari 10,06% menjadi 12,33%. Jumlah tingkat karyawan yang keluar pada periode pertama sebanyak 184 karyawan atau sebesar 10,06%. Kemudian pada periode kedua tingkat karyawan keluar menjadi 222 karyawan atau sebesar 12,33%.

Perusahaan ini telah mengupayakan berbagai cara untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan supaya tidak terjadi kenaikan tingkat karyawan yang keluar semakin tinggi. Oleh sebab itu perusahaan perlu mengidentifikasi mengapa hal tersebut bisa terjadi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SOLO MURNI (Studi Kasus pada Bagian Produksi)”**

1.2. Perumusan Masalah

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat penting sehingga keberadaannya harus tetap terjaga dan terlindungi supaya dapat memberikan hasil yang maksimal dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya program K3 diharapkan karyawan dapat bekerja dengan aman baik lingkungan fisik maupun psikologis.

PT SOLO MURNI adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang percetakan, dimana dalam proses produksinya selalu berhubungan dengan peralatan modern maupun mesin-mesin berat yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Bagian *Human Resources Development* (HRD) tahun 2017, selama dua periode dimulai dari periode pertama bulan juli 2015 sampai bulan juni 2016 tercatat telah terjadi kasus kecelakaan kerja sebanyak 25 kali. Kemudian pada periode kedua dimulai dari bulan juli 2016 sampai bulan juni 2017 telah terjadi kasus kecelakaan kerja sebanyak 27 kali. Berdasarkan data tersebut dapat dipastikan bahwa, hampir setiap periode pada bagian produksi mengalami kenaikan terjadinya kasus kecelakaan kerja.

Sering terjadinya kasus kecelakaan kerja pada bagian produksi disebabkan karena karyawan dalam melakukan kegiatan operasional mengabaikan instruksi kerja atau tidak mengikuti prosedur yang berlaku, padahal dalam melakukan kegiatan operasionalnya selalu berhubungan dengan peralatan modern dan mesin-mesin berat yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja karyawan seperti cedera, luka, lecet, memar, kesleo, patah tulang, sampai ada yang jarinya teriris atau terpotong. Banyaknya kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada bagian produksi membuat karyawan merasa bahwa mereka bekerja dalam kondisi lingkungan yang tidak aman, sehingga timbul rasa takut setiap kali mengoperasikan alat-alat berat seperti alat pemotong kertas.

Kompensasi berhubungan dengan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa seperti pemberian gaji dan upah sesuai peraturan pemerintah. Karyawan mengharapkan pemberian kompensasi secara adil dan wajar sehingga memungkinkan karyawan dapat memenuhi segala kebutuhan yang diinginkan. Bentuk balas jasa atau kompensasi yang diterima oleh karyawan berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik seperti makan, minum, tempat tinggal, dan kebutuhan lainnya. Kemudian kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, asuransi kesehatan, paket liburan dan lain sebagainya. Sistem kompensasi yang diberlakukan perusahaan sudah baik dalam artian sudah sesuai upah minimum regional, akan tetapi sistem pembagian kompensasi yang dilakukakan tidak menentu (Hasil studi pendahuluan berdasarkan wawancara).

PT SOLO MURNI merupakan perusahaan manufaktur yang memiliki banyak karyawan di dalamnya. Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah ditambah dengan berbagai macam kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan, tunjangan, dan paket liburan untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani, tetapi masih banyak karyawan yang belum puas karena masih sering terjadi kecelakaan kerja pada bagian produksi.

Mempermudah pembahasan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI bagian produksi?
2. Apakah kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI bagian produksi?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI bagian produksi?

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini disusun beberapa tujuan penelitian, agar pembahasan tepat dan sesuai ruang lingkup penelitian, tujuan tersebut antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI bagian produksi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI bagian produksi.

3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI bagian produksi.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi yang dipimpinnya.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi.

4. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

1.5. Kerangka Teori

Teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang tersusun secara sistematis sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena (Sugiyono, 2014). Suatu teori dapat memandang gejala yang dihadapi dari sudut yang berbeda-beda.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dimaknai bahwa teori merupakan suatu konsep yang akan menjelaskan hubungan antar variabel untuk mengungkapkan gejala-gejala atau permasalahan yang akan diteliti.

1.5.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (James Stoner dalam Komang, 2012:4). Sumber daya manusia (SDM) adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa (Komang, 2012:5).

Berdasarkan pengertian manajemen dan pengertian SDM diatas, disimpulkan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, pengendalian dan semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan dalam organisasi (Komang, 2012:5).

1.5.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya

Menurut pendapat Hasibuan (2016:21), fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi:

1. Fungsi manajerial :

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization chart*).

c. *Directing* (Pengarahan)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. *Controlling* (Pengendalian)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi operasional meliputi :

a. *Procurement* (Pengadaan)

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

b. *Development* (Pengembangan)

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. *Compensation* (Kompensasi)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. *Integration* (Pengintegrasian)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang sesuai dan saling menguntungkan.

e. *Maintenance* (Pemeliharaan)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik maka tujuan maksimal akan sulit terwujud. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. *Separation* (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.

1.5.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:3) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan sosial

Supaya organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya diadakan untuk melayani bagian-bagian organisasi tersebut.

3. Tujuan fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenaga kerjaan.

4. Tujuan individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan. Apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi berjalan tidak harmonis, karyawan mungkin akan menarik diri atau keluar dari organisasi tersebut.

1.5.1.3. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mempelajari manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut P Hasibuan (2016:16) ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu:

1. Pendekatan mekanis

Mekanisasi merupakan proses penggantian peranan tenaga kerja manusia dengan mesin untuk menjalankan pekerjaan. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standarisasi, dan memperlakukan karyawan sama halnya dengan mesin. Keuntungan spesialisasi ini pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Kelemahannya pekerjaan membosankan karyawan, mematikan kreativitas, dan kebanggaan karyawan atas pekerjaannya akan semakin berkurang.

2. Pendekatan paternalis

Pada pendekatan paternalis manajer dalam pengarahan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, dan bawahan dianggap anak-anaknya. Pendekatan ini menyebabkan karyawan menjadi manja, malas sehingga produktivitas menjadi menurun. Kondisi yang memberikan kebebasan terhadap karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan apabila tidak ada harmonisasi yang terjalin antara atasan dan bawahan. Dari kondisi tersebut, pendekatan sistem sosial hadir

guna memberikan penjelasan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada dalam perusahaan.

3. Pendekatan sistem sosial.

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks. Manajer menyadari dan mengakui bahwa tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai jika tercipta lingkungan yang harmonis yang akan melahirkan kerjasama yang baik antara pihak atasan dan pihak bawahan dalam suatu organisasi.

1.5.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Husein Umar, 2008:213). Sedangkan menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:290) Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Menurut Handoko (2012) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaan mereka.

1.5.2.1. Indikator Kepuasan Kerja

Bahwa tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak itu tidak ada karena setiap individu karyawan mempunyai standar kepuasan yang berbeda-beda. Menurut

Malayu S.P Hasibuhan (2016:202), indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan:

1. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

2. Moral kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

3. *Turnover*

Keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti, atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan organisasi.

Sedangkan menurut Husein Umar (dalam Raharjo Joko. 2013:154), indikator kepuasan kerja meliputi:

1. Kepuasan kerja dengan produktivitas
2. Kepuasan kerja dengan absensi
3. Kepuasan kerja dengan *turnover*.

Kemudian menurut Wibowo (2007), mengklasifikasikan indikator kepuasan kerja meliputi tiga hal yaitu:

1. Kepuasan dengan produktivitas

Pada organisasi dengan tingkat kepuasan yang lebih tinggi, maka cenderung lebih efektif jika dibandingkan dengan organisasi yang memiliki tingkat kepuasan karyawan yang rendah.

2. Kepuasan dengan kemangkiran

Hubungan antara tingkat kepuasan dan kemangkiran searah dan bersifat positif. Pekerja yang merasa tidak puas cenderung akan kehilangan pekerjaannya, karena mereka lebih memilih mundur dari pekerjaannya tersebut.

3. Kepuasan dengan pergantian

Harapan tentang peluang kerja dan lamanya bekerja dengan organisasi atau perusahaan merupakan suatu hambatan bagi seorang karyawan dalam meninggalkan pekerjaannya. Perusahaan tentu akan melakukan berbagai cara untuk mempertahankan mereka (karyawan), seperti dengan melakukan kenaikan gaji ataupun kenaikan insentif diluar gaji.

1.5.2.2. Teori Kepuasan Kerja

Dibawah ini akan dikemukakan beberapa teori-teori kepuasan kerja menurut A.A. Prabu Mangkunegara (2015), sebagai berikut:

1. Teori keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh wexley dan yukl, mengatakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja.

2. Teori perbedaan

Teori ini pertama kali di pelapori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locte

mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang di dapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

3. Teori pemenuhan kebutuhan

Teori ini berpandangan bahwa kepuasan kerja pegawai tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapat apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas.

4. Teori pandangan kelompok

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori dua faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya, dimana Herzberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan (tidak memberi kepuasan). Kemudian dianalisis dengan analisis isi (content analisis) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

1.5.2.3. Penyebab Kepuasan Kerja

Gilmer (1996) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

1. Gaji

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

2. Keamanan kerja

Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

3. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

4. Pengawasan

Pengawasan dari supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over* yang tinggi, ataupun sebaliknya.

5. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi kerja, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir yang disediakan perusahaan.

6. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

7. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

1.5.2.4. Cara Mengukur Kepuasan Kerja

Karyawan memerlukan interaksi dengan teman kerjanya dan atasan, mengikuti aturan, dan kebijakan perusahaan, mencapai standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering tidak ideal. Hal ini berarti bahwa penilaian karyawan tentang kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri-ciri elemen pekerjaan yang kompleks.

Greebeg dan Baron yang dikutip oleh Wibowo (2007:310), menyatakan bahwa ada tiga cara untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Rating scales

Merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja dengan menggunakan metode kuesioner dimana rating scales secara khusus dipersiapkan.

2. Critical Incident

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan, jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Pada cara ini, gaya pengawasan memainkan peranan yang sangat penting dalam kepuasan kerja mereka.

3. Interviews

Merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja melalui metode wawancara dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur. Pertanyaan yang diajukan harus berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis.

1.5.3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja menurut Mondy (2008) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Suma'mur (1996) keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan. Keselamatan kerja merupakan kondisi keselamatan yang bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja (Simanjuntak, 1994).

Kesehatan kerja menurut Mathias dan Jakson (2002) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Kemenaker (2005) adalah segala daya upaya dan pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi, dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkah-langkah identifikasi, analisa, dan pengendalian bahaya dengan menerapkan sistem pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu upaya yang bertujuan untuk mencari dan mengungkapkan kelemahan yang mungkin akan terjadinya kecelakaan akibat bekerja (Reese dan Eidson, 2006).

1.5.3.1. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya suatu kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu mengungkapkan sebab akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian dapat dilakukan atau tidak.

Berdasarkan pendapat A.A. Prabu Mangkunegara (2015), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
3. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau kondisi kerja.
7. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Filippo, dalam (Sibarani Mutiara, 2012:144), berpendapat bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat dicapai, jika terdapat unsur-unsur yang mendukung seperti:

1. Adanya dukungan dari pimpinan puncak
2. Ditunjuknya direktur keselamatan
3. Rekayasa pabrik dan kegiatan yang aman
4. Diberikannya pendidikan bagi semua karyawan untuk bertindak aman
5. Terpeliharanya catatan-catatan tentang kecelakaan
6. Menganalisis penyebab kecelakaan
7. Kontes keselamatan
8. Melaksanakan peraturan.

1.5.3.2. Pendekatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 pendekatan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

a. Pendekatan hukum

- K3 merupakan ketentuan perundangan
- K3 wajib dilaksanakan
- Pelanggaran K3 akan mendapatkan sanksi
- K3 bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dan orang lain.

b. Pendekatan kemanusiaan

- Kecelakaan menimbulkan penderitaan bagi korban dan keluarganya
- K3 merupakan bagian dari HAM
- K3 melindungi tenaga kerja dan masyarakat.

c. Pendekatan ekonomi

- K3 mencegah kerugian
- K3 meningkatkan produktivitas.

1.5.3.3. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Peraturan menteri tenaga kerja No. PER.05/MEN/1996 tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja memberikan indikator tentang faktor–faktor yang harus ditaati oleh setiap perusahaan dalam pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja, diantaranya adalah setiap perusahaan yang memperkerjakan seratus orang dengan tingkat bahaya maka wajib melaksanakan manajemen K3, perencanaan tempat kerja, komitmen dan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja, perencanaan identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian resiko, penerapan pelatihan keselamatan, komunikasi, audit manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dan pelaporan.

Menurut Suma'ur (1996) adapun indikator-indikator keselamatan kerja, meliputi:

a. Tempat kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

b. Mesin dan peralatan

Mesin dan peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.

Menurut Gary Dessler (1997) indikator kesehatan kerja terdiri dari:

a. Keadaan dan kondisi karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerja.

b. Lingkungan kerja

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

c. Perlindungan karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Menurut Anoraga (2005:76) mengemukakan aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meliputi :

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, suhu, penerangan, dan situasinya.

b. Alat kerja dan bahan

Alat kerja dan bahan merupakan hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang alat-alat kerja sangatlah vital digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang.

c. Cara melakukan pekerjaan

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan.

Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja perlu adanya standarisasi dalam pengelolaan dan implementasi dari keselamatan dan kesehatan kerja. Reese dan

Eidson (2006) membagi faktor–faktor keselamatan dan kesehatan kerja menjadi berikut:

1. Komunikasi

Seringkali diselenggarakan pertemuan mengenai K3 dengan maksud memperkenalkan kebijakan tertulis mengenai keselamatan kerja di perusahaan tersebut.

2. Mempraktekkan bekerja dengan aman

Melatih tiap-tiap individu dalam melakukan pekerjaan yang penuh resiko dengan cara memakai alat pelindung diri yang memiliki kualitas tinggi.

3. Pengawasan keselamatan kerja

Pemeriksaan keselamatan dengan formal diadakan sedikitnya tiap mingguan. Selain itu perlu diadakan penilaian pekerjaan oleh pengawas K3 berdasarkan ketentuan yang berlaku.

4. Latihan

Setiap perusahaan memiliki satu gagasan kursus keselamatan kerja. Setiap kejadian kecelakaan kerja perlu diselidiki memakai format penyelidikan kecelakaan guna memiliki analisis keselamatan kerja atau prosedur operasional keselamatan kerja itu sendiri.

1.5.4. Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, oleh karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Menurut Hasibuan (2016:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Ardana (2012:153) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Hal ini hampir sama seperti apa yang dikemukakan oleh Handoko (2012:2) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.

1.5.4.1. Tujuan Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah, atau masyarakat. Supaya tujuan dapat tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2016:121) antara lain:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mulai memotivasi bawahannya.

c. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa (kompensasi), karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

d. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat di hindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat di hindarkan.

1.5.4.2. Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuhan (2016:123) terdapat tiga sistem kompensasi meliputi:

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Besarnya kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ini ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2. Sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan betul-betul sangat diperhatikan. Kelemahan sistem hasil ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik, karena kecenderungan karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitas dan karyawan yang kurang mampu akan mendapatkan balas jasa yang kecil sehingga tidak manusiawi.

3. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi dalam sistem borongan ini pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

1.5.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Dalam rangka pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Hasibuan (2016:127) secara garis besar membagi faktor-faktor tersebut menjadi tiga yaitu faktor intern organisasi, faktor pribadi karyawan, dan faktor ekstern pegawai organisasi.

1. Faktor intern organisasi

a. Dana organisasi

Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi atau perusahaan, maka akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi.

b. Serikat pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib.

Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

2. Faktor pribadi karyawan

a. Produktifitas kerja

Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

b. Posisi dan jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan serta tanggung jawabnya seseorang, semakin tinggi dan besar pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya.

c. Pendidikan dan pengalaman

Pendidikan dan pengalaman juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, dimana pegawai yang berpendidikan tinggi dan lebih berpengalaman akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang pendidikannya dibawahnya dan kurang berpengalaman. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

d. Jenis dan sifat pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai yang bersangkutan. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

3. Faktor ekstern

a. Penawaran dan permintaan kerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (supply) tenaga kerja lebih dari permintaan (demand) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan ataupun sebaliknya. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

b. Biaya hidup

Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (cost of living). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau di atas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

c. Kebijakan pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

d. Kondisi perekonomian nasional

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

1.5.4.4. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004), kompensasi adalah imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai hubungan dari kepegawaian. Indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

a. Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam, sedangkan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan, atau mingguan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan.

d. Fasilitas

Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus yang diperoleh karyawan.

1.5.5. Hubungan Antar Variabel

1.5.5.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009:792), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Program K3 ada untuk memastikan bahwa lingkungan tempat kerja karyawan dalam keadaan aman baik lingkungan fisik maupun lingkungan psikologis. Dengan adanya program K3 maka karyawan tidak perlu khawatir mengenai keselamatan dan kesehatan dirinya saat bekerja di perusahaan. Jika karyawan bekerja dalam kondisi sehat maka akan menciptakan kepuasan kerja yang ada di dalam diri karyawan. Pendapat tersebut diperkuat oleh teori Gilmer (1996) bahwa salah satu penyebab kepuasan kerja adalah keamanan kerja.

1.5.5.2. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh

karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi yang diterima mencerminkan status dan pengakuan, selain itu kompensasi inilah yang biasanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan. Jika kebutuhan karyawan tercapai maka akan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan yang semakin tinggi. Pendapat tersebut diperkuat oleh teori Gilmer (1996) bahwa salah satu penyebab kepuasan kerja adalah gaji.

1.5.5.3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi digunakan untuk memenuhi kebutuhan dalam rangka peningkatan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu banyak organisasi yang memberikan kompensasi tinggi, tetapi tidak selalu membuat karyawan menjadi puas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diterima karyawan, tetapi oleh faktor-faktor lain salah satunya adalah program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Program K3 ada untuk memastikan bahwa lingkungan tempat karyawan bekerja dalam keadaan aman baik lingkungan fisik maupun psikologis, sehingga karyawan dalam bekerja akan timbul rasa nyaman yang berdampak kepada semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pendapat tersebut diperkuat oleh teori Gilmer (1996) bahwa faktor penyebab kepuasan kerja antara lain meliputi keamanan kerja dan gaji.

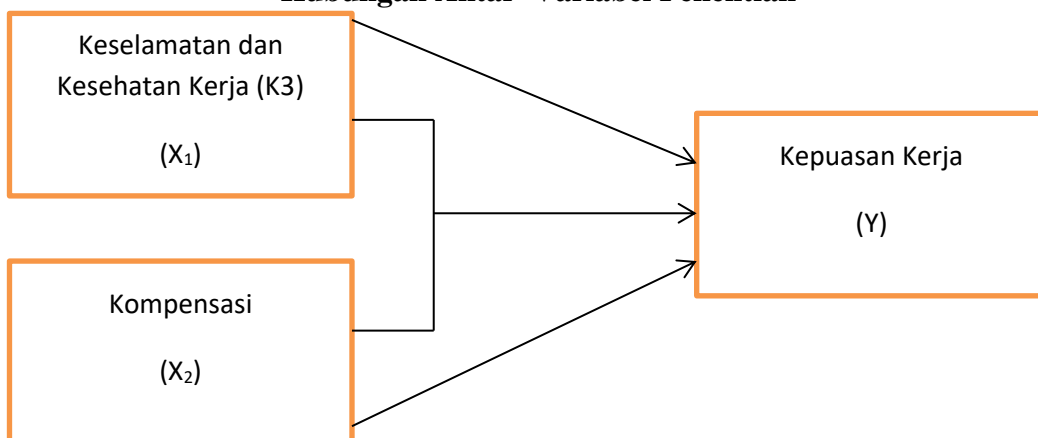
1.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah (Sugiyono, 2014:93. Berdasarkan tujuan penelitian, rumusan masalah yang telah diuraikan

dan kerangka pemikiran teoritis, maka hipotesis sementara atas permasalahan yang dikemukakan adalah :

1. Hipotesis : Ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI bagian produksi.
2. Hipotesis : Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI bagian produksi.
3. Hipotesis : Ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI bagian produksi.

Gambar 1.1
Hubungan Antar Variabel Penelitian



1.7. Definisi Konseptual

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu upaya yang bertujuan untuk mencari dan mengungkapkan kelemahan yang mungkin akan terjadinya kecelakaan akibat bekerja (Reese dan Eidson, 2006).

2. Kompensasi adalah imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai hubungan dari kepegawaian (Simamora, 2004)

3. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Malayu S.P Hasibuan, 2008:202)

1.8. Definisi Operasional

Pengertian operasional adalah meletakkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu.

Adapun definisi operasional dalam penelitian adalah:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Keselamatan kerja adalah kondisi terhindar dari resiko kecelakaan kerja yang diperoleh karyawan PT SOLO MURNI dilihat dari perlengkapan kerja yang digunakan. Kesehatan kerja adalah kondisi terhindar dari resiko penyakit dan gangguan kesehatan yang disebabkan oleh aktivitas bekerja karyawan PT SOLO MURNI produksi secara fisik dan mental. Adapun indikatornya yaitu:

- a. Sosialisasi mengenai program K3 yang telah dilakukan oleh perusahaan
- b. Kelengkapan peralatan K3 yang telah disediakan perusahaan
- c. Kualitas peralatan K3 yang telah disediakan perusahaan
- d. Pelatihan tentang tata cara pemakaian peralatan K3 yang telah disediakan perusahaan
- e. Jaminan kesehatan yang telah diberikan oleh perusahaan
- f. Pengawasan yang telah dilakukan oleh perusahaan.

2. Kompensasi.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan PT SOLO MURNI dalam bentuk barang langsung maupun barang tidak langsung sebagai bentuk balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Adapun indikatornya yaitu:

- a. Besarnya gaji dan sistem penggajian
- b. Ragam insentif di luar gaji
- c. Besarnya insentif di luar gaji
- d. Ragam tunjangan yang disediakan oleh perusahaan
- e. Besarnya tunjangan yang disediakan oleh perusahaan.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan individu atau karyawan PT SOLO MURNI terhadap pekerjaannya. Adapun indikatornya yaitu:

- a. Ketaatan pada peraturan perusahaan
- b. Keinginan untuk bekerja sesuai target perusahaan
- c. Bersedia berkorban pada perusahaan (moral kerja)
- d. Keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan

1.9. Metode Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat tiga kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data tujuan, dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan

cara-cara yang masuk akal. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indra manusia. Sistematis yaitu proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis (Sugiyono, 2014)

1.9.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini bersifat *explanatory research* atau tipe penelitian penjelasan bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis penelitian yang sudah ada. Menurut Sugiyono (2014), penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI bagian produksi.

1.9.2. Populasi dan Sampel

1.9.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2014:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT SOLO MURNI bagian produksi yang berjumlah 1801 orang.

1.9.2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi menurut Sugiyono (2014:116). Sampel adalah sebagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin, dimana sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95 karyawan PT SOLO MURNI bagian produksi dengan batas toleransi kesalahan 10%. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive*, dimana teknik penentuan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014)

1.9.3. Jenis dan Sumber Data

1.9.3.1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data ini diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Fakta dan fenomena dalam data ini tidak dinyatakan dalam bahasa alami, melainkan dinyatakan dalam bentuk numerik.

1.9.3.2. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer maka peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain melalui penyebaran kuesioner, wawancara, ataupun melalui observasi.

b. Data sekunder

Data skunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada seperti program K3, kompensasi, gambaran umum perusahaan, buku, laporan, jurnal dan lain-lain.

1.9.4. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala Likert. Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel. Lebih lanjut, indikator variabel tersebut akan dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan (Sugiyono, 2014:133). Bahwa semakin tinggi nilai maka individu tersebut mempunyai sikap yang dianggap positif atau mendukung, atau apabila individu tersebut dianggap bersifat negatif (tidak mendukung). Skala Likert memiliki interval 1-5. Penjabarannya sebagai berikut:

Tabel 1.2
Skala Likert

| Skor/Bobot | Keterangan |
|-------------------|---|
| 5 | Jawaban sangat mendukung pertanyaan |
| 4 | Jawaban mendukung pertanyaan |
| 3 | Jawaban cukup mendukung pertanyaan |
| 2 | Jawaban tidak mendukung pertanyaan |
| 1 | Jawaban sangat tidak mendukung pertanyaan |

1.9.5. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data

yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Iskandar, 2008:77).

Dalam proses penyebaran kuesioner tersebut kesulitan yang peneliti alami adalah peneliti keterbatasan prosedur. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana dalam pengambilan sampel menggunakan pertimbangan-pertimbangan tertentu atau kriteria tertentu yaitu:

1. Memahami tentang program K3 yang dilakukan oleh perusahaan
2. Memahami tentang sistem kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan
3. Merupakan karyawan tetap atau bukan karyawan kontrak.

Dimana hanya pihak perusahaan yang mengetahui tentang kriteria yang telah disebutkan diatas, oleh sebab itu dalam proses pembagian kuesioner peneliti dibantu oleh pihak perusahaan dengan proses sebagai berikut:

1. Peneliti datang ke kantor untuk menyerahkan contoh kuesioner kepada HRD perusahaan untuk meminta konfirmasi.
2. Setelah di konfirmasi dan tidak ada yang perlu diperbaiki, kemudian dari pihak HRD mengantarkan peneliti untuk bertemu supervisi masing-masing divisi bagian produksi.
3. Supervisi masing-masing bagian kemudian menyerahkan kuesioner tersebut kepada responden.
4. Setelah responden mengisi kuesioner yang diberikan, kemudian peneliti menghampiri responden untuk meminta kembali kuesioner yang telah terisi.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin melakukan mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Dalam proses pengambilan data, peneliti melakukan wawancara dengan pihak *Human Resources Departement* (HRD) dan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)

c. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi seperti situasi dan kondisi di lapangan. Teknik ini digunakan bila penelitian ditujukan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan dilakukan pada responden yang tidak terlalu besar. Peneliti secara langsung terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang atau situasi yang diamati sebagai sumber data. Peneliti melakukan observasi dengan melihat alat pelindung diri (APD) yang disediakan oleh perusahaan, dan peralatan yang digunakan oleh perusahaan dalam kegiatan operasional.

1.9.6. Teknik Pengolahan Data

Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Editing*

Yaitu proses pemeriksaan dan pengoreksian yang dilakukan setelah data terkumpul untuk mengetahui apakah jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan sudah lengkap atau belum.

2. *Coding*

Yaitu pemberian tanda, simbol atau kode bagi data yang masuk dalam kategori yang sama untuk diklasifikasikan dan dikelompokkan menurut kategori yang telah ditetapkan.

3. *Tabulating*

Yaitu kegiatan menyajikan data dalam bentuk tabel. Maksud penggunaan tabel ini adalah untuk memudahkan dalam menganalisis data yang diperoleh serta untuk memudahkan dalam penyajian dan pengolahan data tersebut.

1.9.6.1. Teknik Analisis Data

Dalam memudahkan menjawab permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis melakukan analisa data dan pengujian hipotesis yang dipakai untuk mendukung penelitian ini. Analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis kuantitatif

Analisa data yang mendasarkan pada perhitungan dan pengukuran variabel-variabel yang digunakan disertai dengan penjelasan terhadap hasil yang telah diperoleh dari perhitungan tersebut menggunakan metode statistik atau perhitungan dengan menggunakan angka-angka atau rumus-rumus sebagai berikut:

2. Analisis kualitatif

Suatu teknik analisis yang pengolahan datanya dalam bentuk uraian atau penggambaran tentang gejala atau fenomena yang sedang diteliti, terutama mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tetap mengacu pada teori-teori yang melandasi penelitian ini. Penggunaan analisis ini dimaksudkan untuk menggambarkan atau menjelaskan mengenai hubungan-hubungan dari tiap variabel penelitian.

a. Uji validitas

Uji validitas ditujukan untuk mengetahui apakah instrument (alat ukur) yang digunakan untuk mendapatkan data valid atau tidak. Jika valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diukur, begitu pula sebaliknya jika tidak valid berarti instrument tersebut tidak dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diukur. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji validitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson yaitu korelasi product moment (Arikunto, 2002).

b. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah cukup baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama (Arikunto, 2002)

c. Uji koefisien korelasi

Koefisien korelasi untuk menunjukkan kekuatan hubungan antara dua variabel dan dapat diketahui berdasarkan nilai r hasil analisis korelasi. Untuk memberikan interpretasi nilai koefisien korelasi digunakan pedoman. Menurut (Sugiyono, 2008) disebutkan bahwa untuk menentukan keeratn hubungan/koefisien korelasi antar variabel tersebut diberikan pedoman sebagai berikut:

Tabel 1.3
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat kuat |

Sumber : Sugiyono, 2008.

d. Koefisien determinasi (r^2)

Digunakan untuk mengukur persentase variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen (X). Untuk menghitung koefisien determinasi menggunakan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%.$$

Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini digunakan dalam persen (%).

e. Analisis regresi linear sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur besarnya variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan

menggunakan variabel bebas. Analisis ini digunakan untuk menentukan uji pengaruh antar masing-masing variabel secara parsial antara K3 (X_1) Kompensasi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) dan memperkirakan nilai variabel tidak bebas (Y) berdasarkan nilai variabel bebasnya (X).

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y = Subyek dalam variabel terikat (kepuasan kerja) yang diprediksikan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel terikat yang didasarkan pada hubungan nilai variabel bebas. Bila “b” (-) maka terjadi penurunan.
- x = Subyek variabel bebas (kepemimpinan dan komunikasi interpersonal) yang mempunyai nilai tertentu.

f. Analisis regresi linear berganda

Analisa regresi ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (Y), nilai dua atau lebih variable independen (X) sebagai factor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya (X) minimal dua (Sugiono,2008:277). Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Persamaan regresi linear berganda Sugiyono (2008:277) adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

- Y : Kepuasan Kerja
 a : konstanta persamaan regresi
 b_1 : koefisien regresi berganda antara X_1 dan Y
 b_2 : koefisien regresi berganda X_2 dan Y
 X_1 : K3
 X_2 : Kompensasi

1.9.7. Pengujian Hipotesis

1.9.7.1. Uji t-hitung

Menurut Sudjana (2002:380), uji t merupakan pengujian secara individual. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara individual berpengaruh berarti atau tidak terhadap variabel terikat (Y) menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Dimana :

- t = nilai t hitung atau uji t
 r = koefisiensi korelasi sebagai nilai perbandingan
 n = jumlah ukuran data

Nilai t dari hasil perhitungan tersebut digunakan untuk menentukan hasil dengan langkah-langkah:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

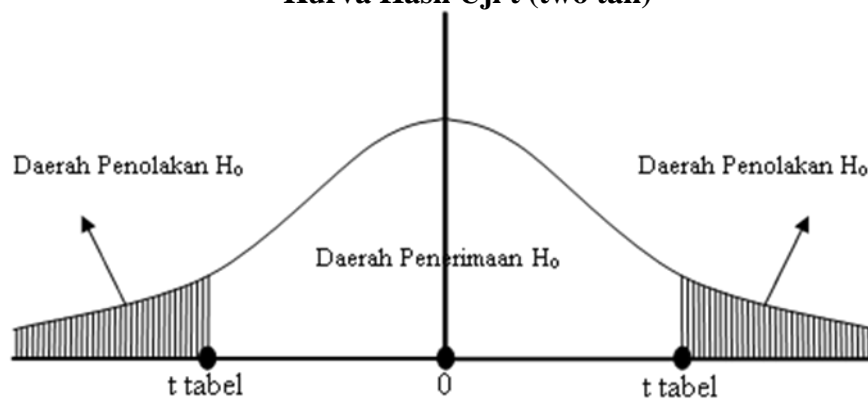
$H_a : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

$H_a : \beta \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel independen yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2. Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikan $\alpha = 0,10$ atau sangat signifikan 10 %.
3. H_0 ditolak apabila t hitung $>$ t tabel, berarti ada pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

H_0 diterima apabila t hitung $<$ t tabel, berarti tidak ada pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Gambar 1.2
Kurva Hasil Uji t (two tail)



1.9.7.2. Uji F-hitung

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen (bebas)

n = jumlah sampel

Adapun langkah-langkah pengujian F adalah :

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_1 > 0$, artinya ada pengaruh antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

2. Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikan $\alpha = 0,1$ atau sangat signifikan 10 %.

3. H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya variabel bebas (X) secara bersama tidak memengaruhi variabel terikat (Y).

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel bebas (X) secara bersama mampu memengaruhi variabel (Y).

Gambar 1.3
Kurva Uji F

