

### **BAB III**

## **PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SOLO MURNI (STUDI KASUS PADA BAGIAN PRODUKSI)**

Pada bab III ini disajikan gambaran data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data, analisis pengolahan data tersebut. Kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. SOLO MURNI sebanyak 95 kuesioner. Temuan yang diperoleh melalui kuesioner tersebut akan dijabarkan secara deskriptif menggunakan tabel frekuensi untuk menggambarkan kondisi jawaban responden mengenai kondisi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan. Hasil jawaban kuesioner selanjutnya digunakan untuk mendapatkan jawaban responden mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian. Proses analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) for windows versi 16.

#### **3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dalam proses pengolahan data. Uji validitas dan uji reliabilitas diharuskan karena instrumen dalam kuesioner harus valid dan reliabel sehingga hasil yang diperoleh dalam penelitian pun dapat valid dan reliabel.

##### **3.1.1. 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 (Arikunto, 2002:144). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* ( $df = n-2 = 93$ ) dengan taraf signifikansi 0,10. Asumsinya jika nilai positif dan r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka item dinyatakan dapat dinyatakan tidak valid.

Berikut disajikan hasil perhitungan validitas untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Hasil Uji Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
<b>Sosialisasi K3</b>	0,693	0,1698	Valid
<b>Kelengkapan Alat Pelindung Diri (APD)</b>	0,602	0,1698	Valid
<b>Kualitas Alat Pelindung Diri</b>	0,609	0,1698	Valid
<b>Kejelasan Petunjuk Penggunaan (APD)</b>	0,549	0,1698	Valid
<b>Keragaman Jaminan Kesehatan</b>	0,499	0,1698	Valid
<b>Pengawasan K3</b>	0,712	0,1698	Valid

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.1 dapat dilihat bahwa angka r hitung pada semua item yang digunakan untuk mengukur variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) lebih besar dari angka r tabel sebesar 0,1698 atau dengan kata lain r hitung  $\geq$  r tabel. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) adalah valid.

Adapun hasil perhitungan validitas variabel Kompensasi ( $X_2$ ) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Pertanyaan (1)	r hitung (2)	r tabel (3)	Keterangan (4)
<b>Besaran Gaji Pokok dengan Tanggung Jawab</b>	0,674	0,1698	Valid
<b>Besaran Gaji Pokok dengan Tingkat Pendidikan</b>	0,561	0,1698	Valid
<b>Besaran Gaji Pokok dengan Masa Kerja</b>	0,321	0,1698	Valid
<b>Keragaman Insentif</b>	0,551	0,1698	Valid
<b>Besaran Insentif</b>	0,630	0,1698	Valid
<b>Keragaman Tunjangan</b>	0,557	0,1698	Valid
<b>Besaran Tunjangan</b>	0,636	0,1698	Valid

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat bahwa angka r hitung pada semua item yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi ( $X_2$ ) lebih besar dari angka r tabel sebesar 0,1698 atau dengan kata lain r hitung  $\geq$  r tabel. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi ( $X_2$ ) adalah valid.

Adapun hasil perhitungan validitas variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Pertanyaan (1)	r hitung (2)	r tabel (3)	Keterangan (4)
<b>Ketaatan Pada Peraturan Perusahaan</b>	0,472	0,1698	Valid
<b>Pencapaian Target</b>	0,281	0,1698	Valid
<b>Moral Kerja</b>	0,437	0,1698	Valid
<b>Keinginan Tetap Bekerja</b>	0,438	0,1698	Valid

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat dilihat bahwa angka r hitung pada semua item yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja (Y) lebih besar dari angka r tabel sebesar 0,1698 atau dengan kata lain r hitung  $\geq$  r tabel. Sehingga dapat

diambil kesimpulan bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja (Y) adalah valid.

### 3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah cukup baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga (Arikunto, 2002). Dalam penelitian ini menggunakan SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,60$  (Arikunto, 2002).

Hasil uji reliabilitas atas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Kriteria
<b>Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</b>	0,834	0,60	Reliabel
<b>Kompensasi</b>	0,813	0,60	Reliabel
<b>Kepuasan Kerja</b>	0,627	0,60	Reliabel

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.4 semua variabel yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja (Y) hasil perhitungan *alpha* pada setiap variabelnya bernilai lebih dari 0,60 sehingga semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### **3.2. Analisa Hasil Penelitian**

Untuk dapat menganalisis jawaban responden atas variabel – variabel yang diuji, berikut ini adalah analisis deskriptif jawaban responden yang didapat dari kuesioner yang telah disebarakan kepada 95 responden.

#### **3.2.1. Persepsi Responden Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).**

Variabel 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. Sosialisasi Mengenai K3**

PT. SOLO MURNI telah melakukan sosialisasi mengenai K3 kepada seluruh karyawan bagian produksi. Para supervisi masing-masing bagian diundang oleh panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3) dengan maksud untuk menjelaskan program-program mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam rangka mencegah terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan akibat bekerja. Kemudian para supervisi tersebut menjelaskan kepada bawahan atau karyawan yang menjadi tanggung jawabnya. Berikut merupakan data persepsi responden tentang sosialisasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang disediakan oleh perusahaan dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut:

**Tabel 3.5**  
**Sosialisasi Mengenai K3**

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Baik	31	32,6
2	Baik	48	50,5
3	Cukup Baik	15	15,8
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	1	1,1
Total		95	100

*Sumber: Data primer yang diolah 2018.*

Berdasarkan tabel 3.5 dapat diketahui bahwa persentase tertinggi adalah 50,5% atau 48 responden memberikan persepsi sosialisasi mengenai K3 yang dilakukan oleh perusahaan baik. Sedangkan persentase terendah 1,1% atau satu responden memberikan persepsi sosialisasi mengenai K3 yang dilakukan oleh perusahaan sangat tidak baik. Hal ini dikarenakan menurut responden sosialisasi mengenai K3 yang dilakukan oleh perusahaan secara tidak terus menerus.

## **2. Kelengkapan Alat Pelindung Diri (APD)**

PT SOLO MURNI menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) berupa pelindung kepala (helm), masker, penutup telinga, sarung tangan, alat pemadam kebakaran yang wajib digunakan untuk melindungi dan menjaga keselamatan pekerja saat melakukan pekerjaan yang memiliki potensi bahaya atau resiko terjadinya kecelakaan kerja. Berikut merupakan data persepsi responden tentang kelengkapan alat pelindung diri (APD) yang disediakan oleh perusahaan dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut:

**Tabel 3.6**  
**Kelengkapan Alat Pelindung Diri**

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Lengkap	9	9,5
2	Lengkap	53	55,8
3	Cukup Lengkap	29	30,5
4	Tidak Lengkap	4	4,2
5	Sangat Tidak Lengkap	0	0
Total		95	100

*Sumber: Data primer yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.6 dapat diketahui bahwa persentase tertinggi adalah 55,8% atau 53 responden memberikan persepsi alat-alat penunjang keselamatan dan kesehatan kerja lengkap. Sedangkan persentase 4,2% atau 4 responden memberikan persentase alat-alat penunjang keselamatan dan kesehatan kerja tidak lengkap. Hal ini dikarenakan alat pelindung diri (APD) yang disediakan oleh perusahaan tidak sama antar masing-masing bagian.

### **3. Kualitas Alat Pelindung Diri (APD)**

PT. SOLO MURNI telah menyediakan alat pelindung diri (APD) dengan kualitas terbaik. Alat pelindung diri dengan kualitas terbaik dapat dilihat dari tulisan standar nasional indonesia (SNI) pada alat pelindung tersebut. Alat pelindung diri yang memiliki kualitas terbaik tentu akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja. Berikut adalah persepsi responden terhadap kualitas alat pelindung diri (APD) yang disediakan oleh perusahaan sebagai penunjang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut:

**Tabel 3.7**  
**Kualitas Alat Pelindung Diri**

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Baik	7	7,4
2	Baik	58	61,1
3	Cukup Baik	30	31,6
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Total		95	100

*Sumber: Data primer yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat diketahui bahwa persentase tertinggi adalah 61,1% atau 58 responden memberikan persepsi alat-alat yang digunakan dengan kualitas baik. Sedangkan persentase terendah adalah 7,4% atau 7 responden memberikan persepsi bahwa kualitas alat-alat penunjang keselamatan kerja sangat baik. Hal ini dikarenakan alat-alat pelindung diri yang sudah diperbarui hanya di beberapa divisi saja.

#### **4. Kejelasan Petunjuk Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)**

PT. SOLO MURNI telah menghimbau karyawan dengan memasang berbagai bentuk petunjuk penggunaan alat pelindung diri. Petunjuk ini berisikan tata cara menggunakan alat-alat pelindung diri dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik dan benar dalam bentuk spanduk dan poster. Berikut data persepsi responden tentang kejelasan petunjuk penggunaan alat-alat pelindung diri (APD) yang disediakan oleh perusahaan dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut:

**Tabel 3.8**  
**Kejelasan Petunjuk Penggunaan Alat Pelindung Diri**

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Jelas	26	27,4
2	Jelas	45	47,4
3	Cukup Jelas	24	25,3
4	Tidak Jelas	0	0
5	Sangat Tidak Jelas	0	0
Total		95	100

*Sumber: Data primer yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.8 dapat diketahui persentase tertinggi adalah 47,4% atau 45 responden memberikan persepsi bahwa petunjuk penggunaan alat-alat pelindung diri dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja jelas. Namun persepsi terendah adalah 25,2% atau 24 responden memberikan persepsi cukup jelas terhadap petunjuk penggunaan alat pelindung diri dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dikarenakan responden kurang memperhatikan petunjuk penggunaan alat pelindung diri secara seksama.

##### **5. Keragaman Jaminan Kesehatan**

PT. SOLO MURNI menyediakan ruang penolong pertama pada kecelakaan (P3K) yang dapat digunakan selama jam kerja di perusahaan. Selain itu perusahaan juga bekerja sama dengan salah satu klinik kesehatan Mila Husada yang berada di sekitar perusahaan. Karyawan akan mendapatkan pelayanan lebih dalam rangka membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan penyakit akibat bekerja. Data persepsi responden tentang Keragaman jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut:

**Tabel 3.9**  
**Keragaman Jaminan Kesehatan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Lengkap	17	17,9
2	Lengkap	50	52,6
3	Cukup Lengkap	28	29,5
4	Tidak Lengkap	0	0
5	Sangat Tidak Lengkap	0	0
Total		95	100

*Sumber: Data primer yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.9 dapat diketahui bahwa persentase tertinggi 52,6% atau 50 responden memberikan persepsi Keragaman jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sangat lengkap. Namun terdapat persentase terendah adalah 17,9% atau 17 responden memberikan persepsi Keragaman jaminan kesehatan sangat lengkap. Hal ini dikarenakan tidak semua responden dan hanya beberapa responden saja yang dapat mengetahui dan menikmati Keragaman jaminan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan.

## **6. Pengawasan Mengenai K3**

PT. SOLO MURNI melakukan pengawasan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja satu bulan sekali. Pengawasan mengenai K3 tersebut dilakukan oleh panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3). Panitia tersebut sengaja dibentuk oleh perusahaan untuk menangani masalah yang berkaitan dengan kecelakaan dan penyakit akibat bekerja. Data persepsi responden mengenai pengawasan mengenai program (K3) yang dilakukan oleh perusahaan dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat dilihat pada tabel 3.10 berikut:

**Tabel 3.10**  
**Pengawasan Mengenai K3**

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Baik	17	17,9
2	Baik	52	54,7
3	Cukup Baik	26	27,4
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Total		95	100

*Sumber: Data primer yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 3.10 dapat diketahui bahwa persentase tertinggi adalah 54,7% atau 52 responden memberikan persepsi pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan baik. Namun persentase terendah 17,9% atau 17 responden memberikan persepsi bahwa pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan sangat baik. Hal ini dikarenakan hanya beberapa responden yang memperhatikan pengawasan secara detail yang dilakukan oleh panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3) secara seksama.

#### **7. Rekapitulasi Jawaban Kategori Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Setelah data yang dihimpun pada saat penyebaran kuesioner diolah, maka berikut ini merupakan rekapitulasi jawaban responden terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada bagian produksi PT SOLO MURNI. Rekapitulasi ini difungsikan untuk mengetahui gambaran indikator-indikator mana yang sekiranya dapat memberikan penilaian pada kepuasan kerja karyawan yang baik atau buruk. Bila jumlah frekuensinya dibawah rata-rata maka indikator variabel tersebut membutuhkan perhatian khusus agar dapat memperbaiki variabel kepuasan kerja karyawan, namun apabila jumlah variabelnya diatas rata-rata maka indikator

tersebut tersebut juga membutuhkan perhatian khusus namun tidak sepuh indikator yang dibawah rata-rata. Maka berikut ini merupakan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dari 95 responden :

**Tabel 3.11**  
**Rekapitulasi Jawaban Kategori Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

NO	Item Pert	Jumlah Resp						Skor Total	Mean
			5 F	4 F	3 F	2 F	1 F		
1	KK1	95	31	48	15	0	1	392	4,14
2	KK2	95	9	53	29	4	0	352	3,71
3	KK3	95	7	58	30	0	0	357	3,76
4	KK4	95	26	45	24	0	0	382	4,02
5	KK5	95	17	50	28	0	0	369	3,88
6	KK6	95	17	52	26	0	0	371	3,96
<b>Mean Skor Variabel</b>								2224	3,90

Keterangan:

KK1 : Sosialisasi mengenai K3

KK2 : Kelengkapan Alat Pelindung Diri (APD)

KK3 : Kualitas Alat Pelindung Diri (APD)

KK4 : Kejelasan Petunjuk Penggunaan APD

KK5 : Keragaman Jaminan Kesehatan

KK6 : Pengawasan K3

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.11 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah 3,90 yang berada pada kategori cukup baik atau mendekati kategori baik. Namun masih terdapat indikator K3 dibawah nilai rata-rata skor adalah item pertanyaan mengenai kelengkapan alat pelindung diri, kualitas alat pelindung diri, dan Keragaman jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.

## 8. Kategori Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Setelah data-data yang digali melalui indikator variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diketahui, berikut ini dapat dilihat bagaimana tingkat pengukuran interval agar dapat menghasilkan kategori mengenai variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Penilaian ini dapat diketahui melalui penyusunan tabel distribusi frekuensi nilai variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dari 95 responden. Lebar interval diperoleh dengan menggunakan rumus pengukuran interval yaitu:

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana:

I : Lebar Interval

R : Rentang, yaitu skor tertinggi-skor terendah

K : Jumlah Kelas

Dalam penelitian ini variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meliputi 4 empat indikator yang terdiri dari enam pertanyaan, dimana jawaban dari setiap item pertanyaan memiliki jenjang skor 1 – 5 dengan nilai:

- a. Untuk jawaban sangat baik diberi skor 5
- b. Untuk jawaban baik diberi skor 4
- c. Untuk jawaban cukup baik diberi skor 3
- d. Untuk jawaban tidak baik diberi skor 2
- e. Untuk jawaban sangat tidak baik diberi skor 1.

Lebar interval yang didapat untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah:

$$I = \frac{(6X5) - (6X1)}{5} = \frac{30 - 6}{5} = 4,8$$

Dengan demikian nilainya adalah sebagai berikut:

1. Nilai sangat tidak baik diberi skor 6 – 10,8
2. Nilai tidak baik diberi skor >10,8 -15,6
3. Nilai cukup baik diberi skor >15,6 – 20,4
4. Nilai baik diberi skor >20,4 – 25,2
5. Nilai sangat baik diberi skor >25,2 – 30

Maka tabel distribusi nilai-nilaisasi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat dapat disusun pada tabel berikut:

**Tabel 3.12**  
**Kategori Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

No	Skor	Nilai	Jumlah	Persentase %
1	>25,2 – 30	Sangat Baik	22	23,16
2	>20,4 -25,2	Baik	50	52,63
3	>15, 6 – 20,4	Cukup Baik	23	24,21
4	>10,8 – 15,6	Tidak Baik	0	0
5	6 – 10,8	Sangat Tidak Baik	0	0
Total			95	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 3.12 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi adalah sebesar 52,63% menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT SOLO MURNI termasuk ke dalam kategori baik dan 23,16% menyatakan termasuk kategori sangat baik. Kategorisasi K3 baik ditunjukkan dengan beberapa indikator yang berada di atas nilai rata-rata (lihat tabel 3.7). Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dikategorisasikan baik dan sangat baik dapat ditinjau dari sosialisasi mengenai K3,

kejelasan petunjuk penggunaan alat pelindung diri (APD), dan pengawasan K3. Sementara sebesar 24,21% menyatakan kategori keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. SOLO MURNI cukup baik.

### 3.2.2. Persepsi Responden Terhadap Kompensasi

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

#### 1. Kesesuaian Gaji Pokok dengan Tingkat Tanggung Jawab

PT. SOLO MURNI memberikan gaji pokok sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau tingkat tanggung jawab pekerjaan. Berikut adalah persepsi responden mengenai kesesuaian besaran gaji pokok yang diberikan dengan tanggung jawab yang diterima dari perusahaan dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut:

**Tabel 3.13**  
**Kesesuaian Gaji Pokok dengan Tingkat Tanggung Jawab**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	5	5,3
2	Sesuai	65	68,4
3	Cukup Sesuai	23	24,2
4	Tidak Sesuai	2	2,1
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0
	Total	95	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 3.13 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi adalah 68,4% atau 65 responden memberikan persepsi gaji pokok yang diberikan oleh PT. SOLO MURNI sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Mereka merasa tanggung jawab yang diberikan sudah sebanding dengan gaji pokok yang diberikan. Namun persentase terendah adalah 2,1% atau dua responden memberikan persepsi gaji

pokok yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat tanggung jawab kerja. Hal ini dikarenakan perbedaan tanggung jawab yang diemban, sehingga gaji yang diterima juga berbeda dengan responden lainnya.

## 2. Kesesuaian Gaji Pokok dengan Tingkat Pendidikan

PT. SOLO MURNI menetapkan pendidikan minimal adalah tamat SMK/SMA. Hal ini sesuai dengan pertimbangan tanggung jawab kerja yang akan diberikan. Berikut adalah persepsi responden mengenai kesesuaian besaran gaji pokok yang diberikan dengan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 3.14 berikut:

**Tabel 3.14**  
**Kesesuaian Gaji Pokok dengan Tingkat Pendidikan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Sesuai	2	2,1
2	Sesuai	63	66,3
3	Cukup Sesuai	29	30,5
4	Tidak Sesuai	1	1,1
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0
Total		95	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.14 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi adalah 66,3% atau 63 responden memberikan persepsi bahwa gaji pokok yang diberikan oleh PT. SOLO MURNI sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan. Mereka merasa tingkat pendidikan sudah sesuai dengan gaji pokok yang diterima. Namun persentase terendah 1,1% atau satu responden memberikan persepsi bahwa gaji pokok yang diterima belum sesuai dengan tingkat pendidikan. Responden tersebut memiliki tingkat pendidikan lulusan sarjana, namun mendapatkan gaji pokok berbeda dengan tingkat pendidikan yang sama, dikarenakan responden tersebut masih berada pada jabatan non staff.

### 3. Kesesuaian Gaji Pokok dengan Masa Kerja

PT. SOLO MURNI dalam melakukan sistem penggajian dengan melakukan perhitungan sesuai masa kerja karyawan tersebut. Semakin lama karyawan bekerja, semakin besar pula gaji pokok yang mereka terima. Berikut adalah persepsi responden mengenai kesesuaian gaji pokok yang diberikan dengan masa kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3.15 berikut:

**Tabel 3.15**  
**Kesesuaian Gaji Pokok dengan Masa Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Sesuai	2	2,1
2	Sesuai	58	61,1
3	Cukup Sesuai	24	25,3
4	Tidak Sesuai	11	11,6
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0
	Total	95	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.15 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi 61,1% atau 58 responden memberikan persepsi gaji pokok yang diberikan PT. SOLO MURNI sesuai dengan masa kerja karyawan. Sedangkan sebanyak 11,6% atau 11 responden memberikan persepsi bahwa gaji pokok yang mereka terima tidak sesuai dengan masa kerja mereka. Hal ini dikarenakan karyawan yang tersebut sudah bekerja selama puluhan tahun, akan tetapi gaji pokok yang mereka terima tidak meningkat atau tidak lebih besar dari tahun sebelumnya.

### 4. Keragaman Insentif yang Diberikan Perusahaan

PT. SOLO MURNI memberikan insentif berupa bonus bulanan (bonus retensi) dan bonus tahunan. Bonus bulanan dikhususkan untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan seperti karyawan berprestasi, sedangkan bonus tahunan

diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian laba perusahaan pada tahun sebelumnya. Berikut adalah persepsi responden tentang Keragaman insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel 3.16 berikut:

**Tabel 3.16**  
**Keragaman Insentif yang Diberikan Oleh Perusahaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Beragam	12	12,6
2	Beragam	49	51,6
3	Cukup Beragam	33	34,7
4	Tidak Beragam	1	1,1
5	Sangat Tidak Beragam	0	0
	Total	95	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.16 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi adalah 51,6% atau 49 responden memberikan persepsi bahwa insentif yang diberikan oleh PT. SOLO MURNI beragam. Sedangkan persentase terendah adalah 1,1% atau satu responden memberikan persepsi bahwa insentif yang diberikan oleh PT. SOLO MURNI tidak beragam. Hal ini dikarenakan responden tersebut tidak memiliki keahlian-keahlian tertentu sehingga tidak pernah mendapatkan bonus atau insentif dalam bentuk lain dari perusahaan.

#### **5. Besaran Insentif yang Diberikan Oleh Perusahaan**

PT. SOLO MURNI dalam memberikan besaran insentif disesuaikan dengan berbagai pertimbangan seperti karyawan yang bekerja dengan baik, atau perusahaan dapat memenuhi target sehingga laba perusahaan akan meningkat. Berikut ini persepsi responden mengenai besaran insentif yang diberikan dapat dilihat pada tabel 3.17 berikut:

**Tabel 3.17**  
**Besaran Insentif yang Diberikan Oleh Perusahaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Baik	7	7,4
2	Baik	55	57,9
3	Cukup Baik	32	33,7
4	Tidak Baik	1	1,1
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Total	95	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 3.17 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi adalah 57,9% atau 55 responden memberikan persepsi besaran insentif yang diberikan oleh PT. SOLO MURNI baik. Sedangkan persentase terendah adalah 1,1% atau satu responden memberikan persepsi bahwa besaran insentif yang diberikan PT. SOLO MURNI tidak baik. Hal ini dikarenakan responden tersebut mendapatkan besaran insentif yang berbeda dengan rekan satu divisinya.

#### **6. Keragaman Tunjangan yang Diberikan Oleh Perusahaan.**

Sebagai balas jasa atas hasil kerja karyawan, selain gaji pokok PT. SOLO MURNI juga memberikan berbagai macam tunjangan seperti tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Berikut merupakan data persepsi responden mengenai Keragaman tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel 3.18 berikut:

**Tabel 3.18**  
**Keragaman Tunjangan yang Diberikan Oleh Perusahaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Beragam	12	12,6
2	Beragam	50	52,6
3	Cukup Beragam	27	28,4
4	Tidak Beragam	6	6,3
5	Sangat Tidak Beragam	0	0
	Total	95	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.18 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi adalah 52,6% atau 50 responden memberikan persepsi tunjangan yang diberikan oleh PT. SOLO MURNI beragam. Sedangkan persentase terendah adalah 6,3% memberikan persepsi tunjangan yang diberikan oleh PT. SOLO MURNI tidak beragam. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan hanya mendapatkan beberapa jenis tunjangan saja seperti tunjangan hari raya.

### 7. Besaran Tunjangan yang Diberikan Oleh Perusahaan

Tunjangan yang dimaksudkan adalah tunjangan tidak tetap yang diberikan oleh PT. SOLO MURNI. Besaran tunjangan tidak tetap dikaitkan dengan jumlah kehadiran, hasil kerja atau prestasi kerja tertentu. Berikut data persepsi responden tentang besaran tunjangan pada tabel 3.19 berikut:

**Tabel 3.19**  
**Besaran Tunjangan yang Disediakan Oleh Perusahaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Baik	16	16,8
2	Baik	47	49,5
3	Cukup Baik	30	31,6
4	Tidak Baik	2	2,1
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Total		95	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.19 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi adalah 49,5% atau 47 responden memberikan persepsi besaran tunjangan yang diberikan PT. SOLO MURNI sudah baik. Sedangkan persentase terendah adalah 2,1% atau dua responden memberikan persepsi besaran tunjangan yang diberikan PT. SOLO MURNI tidak baik. Hal ini dikarenakan responden tersebut jumlah kehadiran dibawah batas minimal sehingga tidak mendapatkan besaran tunjangan yang sama.

## 8. Rekapitulasi Jawaban Kategorisasi Variabel Kompensasi

Setelah data yang dihimpun pada saat penyebaran kuesioner diolah, maka berikut ini merupakan rekapitulasi jawaban responden terkait dengan kompensasi pada bagian produksi. Rekapitulasi ini difungsikan untuk mengetahui gambaran indikator-indikator mana yang sekiranya dapat memberikan penilaian pada kepuasan kerja karyawan yang baik atau buruk. Bila jumlah frekuensinya dibawah rata-rata maka indikator variabel tersebut membutuhkan perhatian khusus agar dapat memperbaiki variabel kepuasan kerja karyawan, namun apabila jumlah variabelnya diatas rata-rata maka indikator tersebut juga membutuhkan perhatian khusus namun tidak sepenuh indikator yang dibawah rata-rata. Berikut ini merupakan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kompensasi

**Tabel 3.20**  
**Rekapitulasi Jawaban Kategorisasi Variabel Kompensasi**

No	Item Pert	Jumlah Resp						Skor Total	Mean
			5 F	4 F	3 F	2 F	1 F		
1	KO1	95	5	65	23	2	0	358	3,77
2	KO2	95	2	63	29	1	0	351	3,69
3	KO3	95	2	58	24	11	0	336	3,54
4	KO4	95	12	49	33	1	0	357	3,76
5	KO5	95	7	55	32	1	0	353	3,72
6	KO6	95	12	50	27	6	0	353	3,72
7	KO7	95	16	47	30	2	0	362	3,81
Mean Skor Variabel								2470	3,71

Keterangan:

KO1 : Besaran Gaji Pokok dengan Tingkat Tanggung Jawab

KO2 : Besaran Gaji Pokok dengan Tingkat Pendidikan

KO3 : Besaran Gaji Pokok dengan Tingkat Massa Kerja

KO4 : Keragaman Insentif

KO5 : Besaran Insentif

KO6 : Keragaman Tunjangan

KO7 : Besaran Tunjangan

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.20 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor variabel kompensasi adalah 3,71 yang berada pada kategori cukup baik. Namun masih terdapat indikator kompensasi yang berada dibawah nilai rata-rata skor adalah item pertanyaan mengenai besaran gaji pokok dengan tingkat pendidikan dan masa kerja.

### **9. Kategorisasi Variabel Kompensasi**

Setelah data-data digali melalui indikator variabel kompensasi diketahui, berikut ini dapat dilihat bagaimana tingkat pengukuran interval agar dapat mengkategorikan pendapat responden mengenai variabel kompensasi. Penilaian ini dapat diketahui melalui penyusunan tabel distribusi frekuensi nilai variabel dari 95 responden. Lebar interval diperoleh dengan menggunakan rumus pengukuran interval yaitu:

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana:

I : Lebar Interval

R : Rentang, yaitu skor tertinggi-skor terendah

K : Jumlah Kelas

Dalam penelitian ini variabel kompensasi meliputi tiga indikator yang terdiri dari tujuh pertanyaan, dimana jawaban dari setiap item pertanyaan memiliki jenjang skor 1 – 5 dengan nilai:

- a. Untuk jawaban sangat baik diberi skor 5
- b. Untuk jawaban baik diberi skor 4
- c. Untuk jawaban cukup baik diberi skor 3
- d. Untuk jawaban tidak baik diberi skor 2

e. Untuk jawaban sangat tidak baik diberi skor 1.

Lebar interval yang didapat untuk variabel kompensasi adalah:

$$I = \frac{(7 \times 5) - (7 \times 1)}{5} = \frac{35 - 7}{5} = 5,6$$

Dengan demikian nilainya adalah sebagai berikut:

1. Nilai sangat tidak baik diberi skor 7 – 12,6
2. Nilai tidak baik diberi skor >12,6 -18,2
3. Nilai cukup baik diberi skor >18,2 – 23,8
4. Nilai baik diberi skor >23,8 – 29,4
5. Nilai sangat baik diberi skor >29,4 – 35

Maka tabel distribusi nilai-nilaisasi variabel variabel kompensasi dapat disusun pada tabel berikut:

**Tabel 3.21**  
**Kategorisasi Variabel Kompensasi**

No	Skor	Nilai	Jumlah	Persentase %
1	>29,4 – 35	Sangat Baik	6	6,3
2	>23,8 – 29,4	Baik	67	70,5
3	>18,2 – 23,8	Cukup Baik	20	21,1
4	>12,6 – 18,2	Tidak Baik	2	2,1
5	7 – 12,6	Sangat Tidak Baik	0	0
Total			95	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.21 dapat dilihat bahwa kategorisasi kompensasi tertinggi adalah baik dengan persentase 70,5%. Nilai baik pada variabel kompensasi ditunjukkan dengan beberapa indikator yang memiliki nilai diatas nilai rata-rata (lihat Tabel 3.16). Variabel kompensasi dikategorisasikan baik dapat ditinjau dari besaran gaji pokok berdasarkan tanggung jawab, Keragaman insentif, besaran insentif, besaran tunjangan, dan Keragaman tunjangan yang diberikan oleh

perusahaan. Sedangkan kategori kompensasi terendah adalah tidak baik dengan persentase 2,1%. Hal ini ditinjau dari beberapa indikator yang berada dibawah nilai rata-rata, diantaranya besaran gaji pokok yang disesuaikan berdasarkan masa kerja.

### 3.2.3. Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

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. Ketaatan Pada Peraturan Perusahaan

Peraturan di dalam perusahaan bertujuan untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan sehingga akan menciptakan hubungan yang harmonis. PT.SOLO MURNI mewajibkan karyawan untuk menaati setiap peraturan yang berlaku dalam rangka menciptakan kedisiplinan. Tanpa didukung disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Berikut merupakan data persepsi tentang ketaatan responden mengenai setiap peraturan yang diberlakukan perusahaan dapat dilihat pada tabel 3.22 berikut:

**Tabel 3.22**  
**Ketaatan Pada Peraturan Perusahaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Menaati	29	30,5
2	Menaati	53	55,8
3	Cukup Menaati	13	13,7
4	Tidak Menaati	0	0
5	Sangat Tidak Menaati	0	0
	Total	95	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.22 dapat dilihat bahwa perentase tertinggi adalah 55,8% atau 53 responden memberikan persepsi bahwa responden menaati setiap peraturan

yang diberlakukan oleh PT. SOLO MURNI. Sedangkan persentase terendah adalah 13,7% atau 13 responden memberikan persepsi bahwa responden cukup menaati peraturan yang berlaku. Dengan ini dapat dikatakan bahwa rata-rata responden menaati setiap peraturan yang berlaku, dikarenakan peraturan tersebut mudah dilaksanakan.

## 2. Kemampuan Mencapai Target

Target merupakan salah satu tolak ukur penilaian kepuasan kerja yang harus dipenuhi karyawan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki target yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Target ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan divisi yang berbeda-beda. PT. SOLO MURNI mewajibkan karyawan untuk menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan rencana kerja. Kemampuan karyawan mencapai target akan memperlihatkan seberapa berhasilnya suatu pekerjaan dapat dilakukan. Berikut data persepsi responden tentang kemampuan mencapai target pada tabel 3.23 berikut.

**Tabel 3.23**  
**Kemampuan Mencapai Target**

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Mampu	1	1,1
2	Mampu	61	64,2
3	Cukup Mampu	31	32,6
4	Tidak Mampu	2	2,1
5	Sangat Tidak Mampu	0	0
	Total	95	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.23 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi adalah 64,2% atau 61 responden memberikan persepsi bahwa responden mampu mencapai target yang ditetapkan oleh PT. SOLO MURNI. Sedangkan persentase terendah adalah

1.1% atau satu responden memberikan persepsi bahwa responden sangat mampu mencapai target. Hal ini dikarenakan hanya satu responden yang yakin sangat mampu mencapai target yang ditetapkan oleh PT. SOLO MURNI.

### 3. Kesiediaan Berkorban

Kesiediaan berkorban karyawan dapat dilihat dari seberapa besar pengorbanan (tenaga dan pikiran) karyawan dalam rangka membantu perusahaan mewujudkan tujuannya. PT. SOLO MURNI mewajibkan karyawan memiliki rasa berkorban yang tinggi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berikut data persepsi responden mengenai kesiediaan berkorban untuk perusahaan dapat dilihat pada tabel 3.24 berikut:

**Tabel 3.24**  
**Kesiediaan Berkorban**

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Bersedia	23	24,2
2	Bersedia	62	65,3
3	Cukup Bersedia	9	9,5
4	Tidak Bersedia	1	1,1
5	Sangat Tidak Bersedia	0	0
Total		95	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.24 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi adalah 65,3% atau 62 responden memberikan persepsi bahwa responden bersedia berkorban untuk membantu mewujudkan tujuan PT. SOLO MURNI. Sedangkan persentase terendah adalah 1,1% atau satu responden memberikan persepsi bahwa ia tidak bersedia berkorban kepada perusahaan. Hal ini dikarenakan responden tersebut belum lama bekerja di PT. SOLO MURNI, sehingga belum mempunyai rasa akan memiliki perusahaan tersebut.

#### 4. Keinginan Tetap Bekerja

Tingkat keinginan karyawan untuk tetap bekerja dapat dilihat dari karyawan yang tidak ingin keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan lain. Berikut data persepsi responden tentang keinginan tetap berkerja di perusahaan dapat dilihat pada tabel 3.25 berikut:

**Tabel 3.25**  
**Keinginan Tetap Bekerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Ingin	52	54,7
2	Ingin	37	38,9
3	Cukup Ingin	6	6,3
4	Tidak Ingin	0	0
5	Sangat Tidak Ingin	0	0
Total		95	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.25 dapat dilihat bahwa persentase tertinggi adalah 54,7% atau 52 responden memberikan persepsi bahwa responden sangat ingin bekerja di PT. SOLO MURNI. Sedangkan persentase terendah adalah 6,3% atau 6 responden memberikan persepsi bahwa responden cukup ingin bekerja di perusahaan tersebut. Dengan ini dapat dikatakan bahwa hampir semua responden sangat ingin bertahan dan tetap bekerja di PT. SOLO MURNI.

#### 5. Rekapitulasi Jawaban Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Setelah data yang dihimpun pada saat penyebaran kuesioner diolah, maka berikut ini merupakan rekapitulasi jawaban responden terkait dengan kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT SOLO MURNI. Rekapitulasi ini difungsikan untuk mengetahui gambaran indikator-indikator mana yang sekiranya dapat memberikan penilaian pada kepuasan kerja karyawan yang baik atau buruk. Bila

jumlah frekuensinya dibawah rata-rata maka indikator variabel tersebut membutuhkan perhatian khusus agar dapat memperbaiki variabel kepuasan kerja karyawan, namun apabila jumlah variabelnya diatas rata-rata maka indikator tersebut tersebut juga membutuhkan perhatian khusus namun tidak sepenuh indikator yang dibawah rata-rata. Maka berikut ini merupakan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja:

**Tabel 3.26**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja**

No	Item Pert	Jumlah Resp						Skor Total	Mean
			5	4	3	2	1		
			F	F	F	F	F		
1	KP1	95	29	53	13	0	0	396	4,17
2	KP2	95	1	61	31	2	0	346	3,64
3	KP3	95	23	63	29	1	0	392	4,13
4	KP4	95	52	37	6	0	0	426	4,48
<b>Mean Skor Variabel</b>								1560	4,11

Keterangan:

KP1 : Ketaatan Pada Peraturan Perusahaan

KP2 : Kemampuan Mencapai Target

KP3 : Kesiediaan Berkorban

KP4 : Keinginan Tetap Bekerja

*Sumber: Data primer yang dioalah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.26 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel kepuasan kerja adalah 4,11 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. SOLO MURNI baik. Namun masih terdapat indikator kepuasan kerja yang berada dibawah nilai rata-rata skor adalah item pencapaian target.

## 6. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Setelah data-data digali melalui indikator variabel kepuasan kerja diketahui, berikut ini dapat dilihat bagaimana tingkat pengukuran interval agar dapat mengkategorikan pendapat responden mengenai variabel kepuasan kerja. Penilaian

ini dapat diketahui melalui penyusunan tabel distribusi frekuensi nilai variabel dari 95 responden. Lebar interval diperoleh dengan menggunakan rumus pengukuran interval yaitu:

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana:

I : Lebar Interval

R : Rentang, yaitu skor tertinggi-skor terendah

K : Jumlah Kelas

Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja tiga indikator yang terdiri dari empat pertanyaan, dimana jawaban dari setiap item pertanyaan memiliki jenjang skor 1 – 5 dengan nilai:

- a. Untuk jawaban sangat baik diberi skor 5
- b. Untuk jawaban baik diberi skor 4
- c. Untuk jawaban cukup baik diberi skor 3
- d. Untuk jawaban tidak baik diberi skor 2
- e. Untuk jawaban sangat tidak baik diberi skor 1.

Lebar interval yang didapat untuk variabel kepuasan kerja adalah:

$$I = \frac{(4 \times 5) - (4 \times 1)}{5} = \frac{20 - 4}{5} = 3,2$$

Dengan demikian nilainya adalah sebagai berikut:

1. Nilai sangat tidak baik diberi skor 4 – 7,2
2. Nilai tidak baik diberi skor >7,2 -10,4
3. Nilai cukup baik diberi skor >10,4 – 13,6

4. Nilai baik diberi skor >13,6 – 16,8
5. Nilai sangat baik diberi skor >16,8 – 20

Maka tabel distribusi nilai-nilaisasi variabel variabel kepuasan kerja dapat disusun pada tabel berikut:

**Tabel 3.27**  
**Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja**

No	Skor	Nilai	Jumlah	Persentase %
1	>16,8 – 20	Sangat Puas	45	47,4
2	>13,6 – 16,8	Puas	46	48,4
3	>10,4 – 13,6	Cukup Puas	4	4,2
4	>7,2 -10,4	Tidak Puas	0	0
5	4 – 7,2	Sangat Tidak Puas	0	0
Total			95	100

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.27 dapat dilihat bahwa kategori kepuasan kerja karyawan PT. SOLO MURNI sangat puas dan puas dengan persentase 47,4% dan 48,4%. Kategori kepuasan kerja sangat baik dan baik ditunjukkan dengan beberapa indikator yang berada diatas nilai rata-rata (lihat tabel 3.22). Variabel kepuasan kerja dikategorisasikan sangat baik dan baik dapat ditinjau dari peraturan perusahaan, moral kerja, dan keinginan untuk tetap bekerja di PT. SOLO MURNI. Sedangkan kategori kepuasan kerja terendah adalah cukup baik dengan persentase 4,2%. Hal ini ditinjau dari beberapa indikator yang berada di bawah nilai rata-rata, diantaranya pencapaian target perusahaan.

### **3.3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

#### **3.3.1. Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi untuk menunjukkan kekuatan hubungan antara dua variabel dan dapat diketahui berdasarkan nilai  $r$  hasil analisis korelasi. Nilai koefisien korelasi berada pada kisaran angka *minus* satu atau (-1) sampai *plus* satu atau (+1), koefisien korelasi sebesar nol menunjukkan tidak adanya hubungan antar variabel (Sugiyono, 2014). Berikut akan disajikan tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil perhitungannya sebagai berikut:

**Tabel 3.28**  
**Hasil Uji Korelasi K3 terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 <sup>a</sup>	.280	.272	1.417

a. Predictors: (Constant), K3

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.28 dapat dilihat bahwa koefisien korelasi ( $r$ ) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,529. Dengan demikian kekuatan hubungan linear antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sedang, karena terletak pada interval 0,40 – 0,599. Artinya kekuatan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) dalam mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada taraf sedang.

### 3.3.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan data pada Tabel 3.28 diatas, diketahui bahwa nilai  $R^2$  dalam perhitungan koefisien determinasi antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,280 atau jika di persentasikan menjadi 28% dimana nilai tersebut berarti kontribusi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $X_2$ ) sebesar 28%, sedangkan 72% (100% - 28%) dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

### 3.3.3. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja) dengan variabel dependen (kepuasan kerja), dan memprediksi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan variabel kepuasan kerja karyawan. Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 3.29 berikut:

**Tabel 3.29**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.675	1.132		8.547	.000
	K3	.288	.048	.529	6.010	.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.29 dapat dilihat bahwa koefisien regresi untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,288 dan untuk nilai konstantanya adalah 9,675. Dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,675 + 0,288 X_1$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

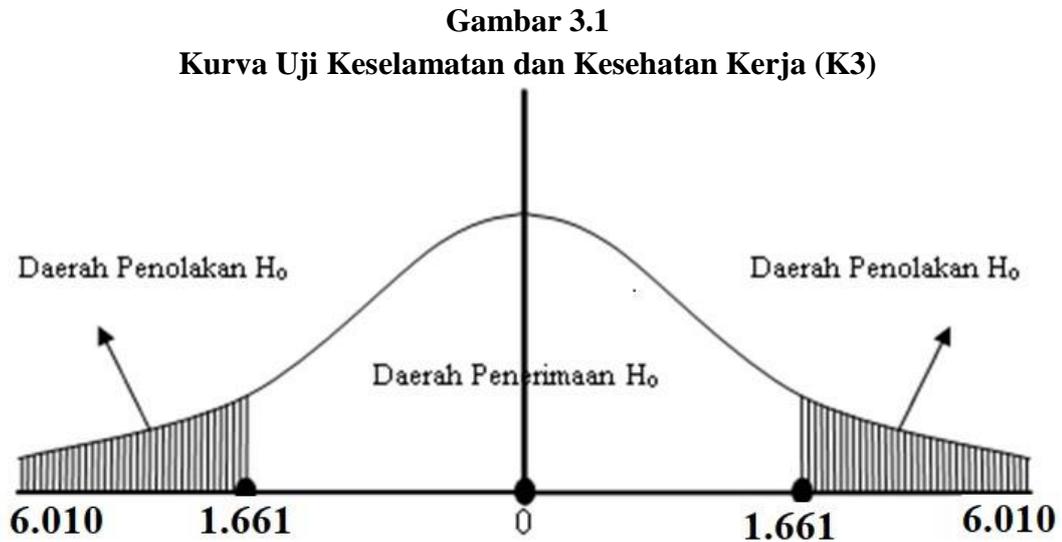
X<sub>1</sub> = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dari persamaan regresi liner sederhana tersebut, dapat diartikan bahwa :

1. Ada pengaruh positif dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X<sub>1</sub>) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)
2. Nilai konstanta sebesar 9,675 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka variabel kepuasan kerja karyawan adalah 9,675. Koefisien regresi untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X<sub>1</sub>) sebesar 0,288 ini menyatakan bahwa variabel K3 mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,288. Apabila tingkat variabel K3 ditingkatkan 1 satuan maka variabel K3 akan memberikan pengaruh sebesar 0,288
3. Koefisien regresi untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X<sub>1</sub>) sebesar 0,288. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,288.

#### **3.3.4. Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif atau tidak dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,1. Dari hasil perhitungan yang ditunjukkan tabel 3.29 dapat digambarkan dan dijelaskan sebagai berikut:



*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Signifikansi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebesar 0,000. Karena probabilitas variabel keselamatan dan kesehatan kerja dibawah 0,10 (10%) maka koefisien regresi dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) signifikan, sedangkan t hitung (6.010) lebih besar dari pada t tabel (1.661) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

### **3.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

#### **3.4.1 Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi untuk menunjukkan kekuatan hubungan antara dua variabel dan dapat diketahui berdasarkan nilai r hasil analisis korelasi. Nilai koefisien korelasi berada pada kisaran angka *minus* satu atau (-1) sampai *plus* satu atau (+1), koefisien korelasi sebesar nol menunjukkan tidak adanya hubungan antar variabel (Sugiyono, 2014). Berikut akan disajikan tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya variabel kompensasi ( $X_2$ ) dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil perhitungannya sebagai berikut:

**Tabel 3.30**  
**Hasil Uji Korelasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 <sup>a</sup>	.263	.255	1.433

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.30 dapat dilihat bahwa koefisien korelasi ( $r$ ) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,513. Dengan demikian kekuatan hubungan linear antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sedang, karena terletak pada interval 0,40 – 0,599. Artinya kekuatan variabel kompensasi ( $X_2$ ) dalam mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada taraf sedang.

#### **3.4.2. Koefisien Determinasi**

Berdasarkan data pada Tabel 3.30 diatas, diketahui bahwa nilai  $R^2$  dalam perhitungan koefisien determinasi antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,263 atau jika di persentasikan menjadi 26,3% dimana nilai tersebut berarti kontribusi pengaruh kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $X_2$ ) sebesar 26,3%, sedangkan 73,7% (100% - 26,3%) dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

### 3.4.3. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen (kompensasi) dengan variabel dependen (kepuasan kerja), dan memprediksi variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 3.31 berikut:

**Tabel 3.31**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.488	1.211		7.833	.000
	Kompensasi	.267	.046	.513	5.767	.000

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 3.31 dapat dilihat bahwa koefisien regresi untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,267 dan untuk nilai konstantanya adalah 9,488.

Dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,488 + 0,267 X_2$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

$X_2$  = Kompensai

Dari persamaan regresi liner sederhana tersebut, dapat diartikan bahwa :

1. Ada pengaruh positif dari variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)
2. Nilai konstanta sebesar 9,488 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel kompensasi ( $X_2$ ), maka variabel kepuasan kerja karyawan adalah 9,488. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,267 ini menyatakan

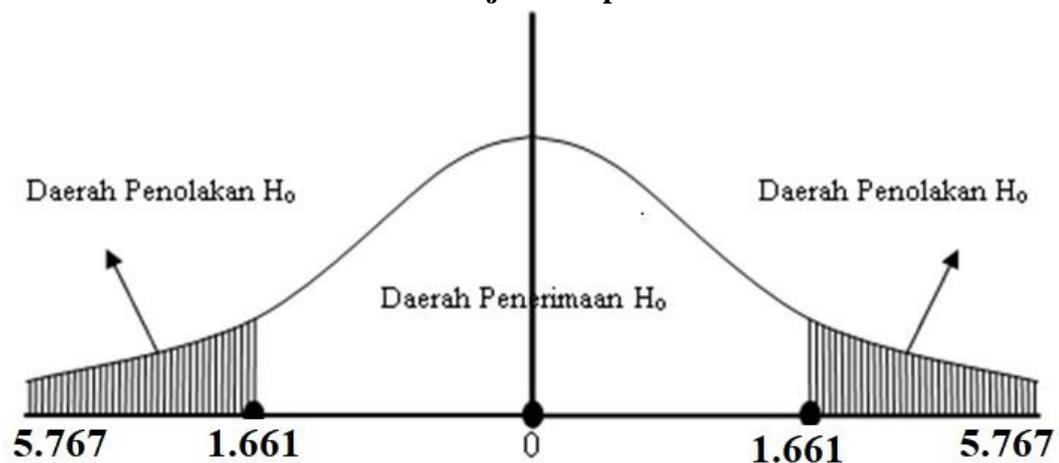
bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,267. Apabila tingkat variabel kompensasi ditingkatkan 1 satuan maka variabel kompensasi akan memberikan pengaruh sebesar 0,267.

3. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,267. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,267.

#### 3.4.4. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi berpengaruh positif atau tidak dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,10. Dari hasil perhitungan yang ditunjukkan tabel 3.32 dapat digambarkan dan dijelaskan sebagai berikut:

**Gambar 3.2**  
**Kurva Uji t Kompensasi**



Signifikansi variabel kompensasi adalah sebesar 0,000. Karena probabilitas variabel dibawah 0,10 (10%) maka koefisien regresi dari variabel kompensasi signifikan, sedangkan t hitung (5.767) lebih besar dari pada t tabel (1.661) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

### 3.5. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

#### 3.5.1. Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel independen dengan variabel dependen. Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3.33 berikut:

**Tabel 3.32**  
**Hasil Uji Korelasi K3 dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 <sup>a</sup>	.331	.317	1.372

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.32 dapat dilihat bahwa koefisien korelasi linear berganda (R) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_2$ ), terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,576. Dengan demikian kekuatan hubungan linear antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ), terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sedang, karena berada pada interval 0,40 – 0,599.

#### 3.5.2. Koefisien Determinas Berganda

Berdasarkan data pada Tabel 3.32 diatas, diketahui bahwa nilai  $R^2$  dalam perhitungan koefisien determinasi antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

adalah sebesar 0,331 atau jika di persentasikan menjadi 33,1% dimana nilai tersebut berarti kontribusi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 33,1%, sedangkan 66,9% (100% - 33,1%) dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

### 3.5.3. Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Adapun perhitungannya sebagai berikut:

**Tabel 3.33**  
**Uji Hasil Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.093	1.246		6.493	.000
	K3	.185	.060	.339	3.060	.003
	Kompensasi	.154	.058	.296	2.667	.009

a. Dependent Variable:Kepuasan Kerja

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.33 dapat dilihat bahwa koefisien regresi untuk variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,185. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,154. Untuk nilai konstantanya adalah 8.093. Dari keterangan tersebut maka akan terbentuk persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 8.093 + 0,185 (X_1) + 0,154 (X_2)$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

( $X_1$ ) = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

(X2) = Kompensasi

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa:

Koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) sebesar 0,185 menyatakan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,185. Dengan kata lain, jika penilaian terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja naik sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan meningkatnya penilaian terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 8,278 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,154 menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,154. Dengan kata lain, jika penilaian terhadap variabel kompensasi naik sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan meningkatnya penilaian terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 8,247 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Berdasarkan hasil penelitian untuk meningkatkan variabel kepuasan kerja karyawan, dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi secara bersamaan. Semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan beserta kompensasi akan meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan. Demikian juga sebaliknya semakin menurun keselamatan dan kesehatan kerja (K3) beserta kompensasi maka akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) memiliki faktor dominan dibandingkan faktor lain dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari nilai t hitung

yang mencapai 3,060, selain itu karena obyek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang selalu berinteraksi dengan alat-alat berat yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat bekerja.

#### 3.5.4. Uji Statistik F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Pengambilan keputusan dilakukan dengan memperhatikan uji F pada tabel 3.35

**Tabel 3.34**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.897	2	42.948	22.805	.000 <sup>a</sup>
	Residual	173.261	92	1.883		
	Total	259.158	94			

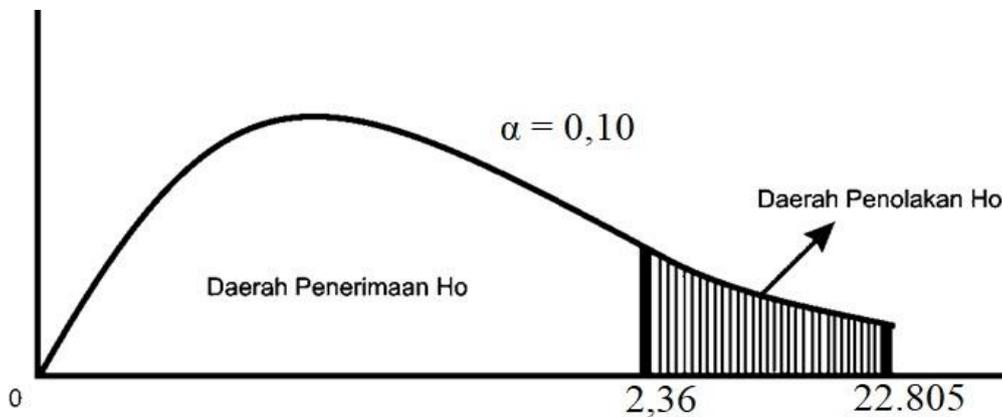
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
b. Predictors: (Constant),K3,Kompensasi

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Dasar pengambilan keputusan :

- ◆ Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka berada pada daerah  $H_0$  diterima (tidak ada pengaruh signifikan)
- ◆ Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka berada pada daerah  $H_0$  ditolak (ada pengaruh yang signifikan)

**Gambar 3.3**  
**Kurva F**



*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan uji F, maka dapat diperoleh F hitung sebesar 22.805 dengan tingkat signifikansi 0,000.

1.  $F_{\text{tabel}}$  pada tingkat signifikansi 0,10 dengan df 1 (jumlah variabel-1) = 3 - 1 = 2 dan df 2 (n-jumlah variabel) = 95 - 3 = 92. Hasil yang diperoleh  $F_{\text{tabel}}$  adalah 2,36. Maka  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , yakni  $22.805 > 2,36$ . Maka  $H_0$  ditolak.
2.  $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , ( $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima) artinya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

### **3.6 Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab seluruh pertanyaan pada rumusan masalah yang tertera di bab 1 yaitu untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI pada bagian produksi.

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). Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT SOLO MURNI. Berdasarkan perhitungan SPSS nilai koefisien determinasi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 28% dan koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,288. Dapat dilihat pula hasil perhitungan nilai t hitung (6,010) > t tabel (1,161), sehingga hipotesis pertama yang berbunyi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Dwi kurniawan pada tahun (2016) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cahaya Samtraco Utama.

Pendapat karyawan mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dijalankan oleh PT SOLO MURNI secara keseluruhan sudah baik, namun menurut karyawan program K3 yang diberikan masih perlu ditingkatkan dalam hal kelengkapan dan kualitas alat pelindung diri (APD), serta jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi adalah imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai hubungan dari kepegawaian (Simamora, 2004). Variabel kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT SOLO MURNI. Berdasarkan perhitungan SPSS nilai koefisien determinasi variabel kompensasi sebesar 26,3% dan koefisien regresi variabel

kompensasi sebesar 0,267. Dapat dilihat pula hasil perhitungan nilai  $t$  hitung ( $5,767$ )  $>$   $t$  tabel ( $1,161$ ), sehingga hipotesis kedua yang berbunyi kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Dwi kurniawan pada tahun (2016) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cahaya Samtraco Utama.

Pendapat karyawan mengenai program kompensasi yang dijalankan oleh PT SOLO MURNI secara keseluruhan sudah baik, namun menurut karyawan sistem kompensasi yang diberikan masih perlu ditingkatkan dalam besaran gaji pokok dengan tingkat pendidikan dan masa kerja.

Dari kedua variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berarti semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilakukan oleh perusahaan maka kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi sebesar 33,1% dan hasil uji regresi linear berganda variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,185 dan variabel kompensasi sebesar 0,154 serta  $f$  hitung variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan variabel kompensasi sebesar 22.805 dimana nilai  $f$  hitung tersebut lebih besar dari pada nilai  $f$  tabel sebesar 2,36 maka hipotesis ketiga yang berbunyi ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI bagian produksi, diterima.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi menurut karyawan PT SOLO MURNI bagian produksi dinilai sudah baik, namun kepuasan kerja karyawan yang dinilai oleh perusahaan masih belum sesuai harapan perusahaan karena masih ada indikator yang masih dibawah nilai rata-rata. Dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan diketahui terdapat faktor lain yang mungkin mempengaruhi belum sesuainya kepuasan kerja karyawan yaitu faktor fasilitas yang diperoleh karyawan bagian produksi. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan seperti fasilitas transportasi, jaminan kesehatan, lahan parkir dan sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja di dalam diri karyawan. Hal ini disarankan untuk perusahaan agar lebih meningkatkan fasilitas agar kepuasan kerja yang ada di dalam diri karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.