



**PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA
MELALUI PRESTASI KERJA PADA PT. URIP SUGIHARTO
PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1
untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Lini Latia Sari

18810022

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

2022

HALAMAN PENYELESAIAN BIMBINGAN

Kami selaku pembimbing skripsi I dan II dari mahasiswa Universitas PGRI Semarang,

Nama : Lini Latia Sari

NPM : 18810022

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Pada PT. Urip Sugiharto Pekalongan

Pembimbing I



Noni Servorini, S.E., M.Sc
NPP. 169001508

Pembimbing II



Ika Indriasari, S.E., Akt., M.Si
NIP. 197608232005012001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI PRESTASI PADA PT. URIP SUGIHARTO PEKALONGAN".

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang :

Pada Hari : Senin

Tanggal : 14 November 2022

Dewan Penguji

Penguji I



Noni Setyorini, S.E., M.Sc
NPP. 169001508

Penguji II



Ika Indriasari, S.E., Akt., M.Si
NIP. 197608232005012001

Penguji III



Dr. Drs. Sutrisno, S.E., M.M., M.Pd
NIP. 196011211987031001

Mengetahui



Dr. Ir Eriyani Sumastuti, M.P
NPP. 146501457

Kaprodi



Ika Indriasari, S.E., Akt., M.Si
NIP. 197608232005012001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya”

(*Ali bin Abi Thalib*)

Persembahan :

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Bapak dan ibu saya, yang saat ini telah berhasil membawa saya sampai dalam titik ini
2. Saudara khususnya kakak-kakak saya, Rizki, Anis, Delvira yang selalu mendoakan dan mensupport saya sampai titik ini
3. Seluruh teman , khususnya dimas yang selalu mengingatkan untuk tetap semangat mengerjakan skripsi sampai selesai
4. Para Dosen Manajemen Universitas PGRI Semarang yang senantiasa membimbing saya
5. Almamaterku Universitas PGRI Semarang yang ku banggakan

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lini Latia Sari
NPM : 18810022
Fakultas : FEB/Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila pada kemudian hari skripsi ini terbukti hasil plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 31 Oktober 2022

Yang membuat pernyataan


Lini Latia Sari
NPM 18810022



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja pada PT. Urip Sugiharto Pekalongan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Urip Sugiharto. sebanyak 100 orang responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. *PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM)*.

Berdasarkan pada penelitian ini hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui prestasi. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui prestasi.

**Kata Kunci : Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),
Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja.**

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of compensation, occupational safety and health (K3) on job satisfaction through work performance at PT. Urip Sugiharto Pekalongan. This type of research is quantitative research. Respondents in this study were employees of PT. Urip Sugiharto, as many as 100 respondents. The data analysis technique in this study used Partial Least Square (PLS). PLS is a model of Structural Equation Modeling (SEM).

Based on this study, the results of the study show that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction). Occupational safety and health (K3) has no effect on job satisfaction. Job performance has a positive and significant effect on job satisfaction. Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction through achievement. Occupational safety and health have a positive and significant effect on job satisfaction through achievement.

Keywords: Compensation, Occupational Safety and Health (K3), Job Performance, Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat-Nya, penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Pada PT. Urip Sugiharto Pekalongan” ini disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari berbagai hambatan dan rintangan serta kesulitan-kesulitan. Namun, berkat bimbingan, bantuan, nasehat dan dorongan serta saran-saran dari berbagai pihak, khususnya Pembimbing, segala hambatan dan rintangan serta kesulitan tersebut dapat teratasi dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan tulus hati penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya serta selalu melindungi penulis dalam proses penyusunan skripsi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak dan Ibu tercinta yang telah banyak memberikan dorongan baik moral, material dan doa. Semoga ini menjadi awal langkah sukses untuk penulis.
3. Ibu Dr Sri Suciati, MHum selaku Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang.
4. Ibu Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
5. Ibu Ika Indriasari, S.E., Akt., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.

6. Ibu Noni Setyorini, S.E., M.Sc selaku Pembimbing I Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan keikhlasan sehingga selesainya penulisan skripsi ini.
7. Ibu Ika Indriasari, S.E., Akt., M.Si, selaku Pembimbing I Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan keikhlasan sehingga selesainya penulisan skripsi ini.
8. Bapak Dr. Drs. Sutrisno, S.E., M.M., M.Pd selaku Dewan penguji skripsi yang sudah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mempertanggung jawabkan hasil skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Pengajar, Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang
10. Keluarga besar dan teman yang telah memberikan dukungan doa dan semangat demi terselesaikannya Laporan Skripsi ini.
11. Teruntuk teman-teman penulis teman-teman seperjuangan manajemen angkatan 2018 yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu penulis dalam bentuk *support* mental dan bertukar pikiran dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap laporan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan kita semua yang membutuhkan.

Semarang, 31 Oktober
2022

Penulis

DAFTAR ISI

COVER.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PENYELESAIAN BIMBINGAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Pertanyaan Penelitian	15
1.3 Tujuan Penelitian.....	15
1.4 Manfaat Penelitian.....	16
BAB II	17
TINJAUAN PUSTAKA.....	17

2.1	Tinjauan Penelitian Terdahulu	17
2.2	Landasan Teori	25
2.3	Kerangka Pemikiran	57
2.4	Pengembangan Hipotesis.....	57
BAB III.....		65
METODE PENELITIAN		65
3.1	Jenis dan Objek Penelitian.....	65
3.2	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	66
3.3	Definisi Operasional.....	67
3.4	Jenis Data.....	72
3.5	Teknik dan Instrumen Penelitian.....	73
3.6	Uji Instrumen.....	74
3.7	Teknik Analisis Data	76
BAB IV.....		80
PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....		80
4.1	Deskripsi Umum PT Urip Sugiharto Pekalongan	80
4.2	Hasil Penyebaran Data	81
4.3	Hasil Karakteristik Responden	81
4.4	Deskripsi Variabel Penelitian	85
4.5	Uji Validitas.....	92
4.6	Uji Reliabilitas.....	95
4.7	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	96
4.8	Pembahasan Hasil Penelitian.....	100
BAB V		108
PENUTUP.....		108

5.1	Kesimpulan.....	108
5.2	Saran.....	108
	DAFTAR PUSTAKA.....	110
	LAMPIRAN.....	113

DAFTAR TABEL

1.1 Presentase Kehadiran Karyawan.....	4
2.1 Hasil Ringkasan Penelitian Terdahulu	17
2.2 Perbedaan Dengan Peneliti Terdahulu	23
3.1 Ringkasan Definisi Operasional.....	71
3.2 Pengukuran Uji Validitas.....	76
3.3 Pengukuran Uji Reliabilitas.....	76
3.4 Pengukuran <i>Goodness Of Fit Model</i>	78
4.1 Hasil Penyebaran Data	80
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	82
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	82
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	83
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	84
4.7 Klasifikasi Penilaian Responden.....	85
4.8 Deskripsi Variabel Kompensasi	85
4.9 Deskripsi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	87
4.10 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	88
4.11 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja	90
4.12 Uji Validitas <i>Pre-Test</i>	91
4.13 Uji Validitas <i>Pre-Test</i>	92
4.14 <i>Average Variance Extracted</i>	93

4.15 <i>Cronbach' Alpha</i>	94
4.16 <i>Composite Reliability</i>	95
4.17 <i>Uji Goodness Of Fit Model</i>	96
4.18 <i>Koefisien Determinasi</i>	97
4.19 <i>Path Coefficient</i>	98

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran.....	57
4.1 <i>Bootstraping Smart PLS</i>	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	112
Lampiran 2 Hasil Karakteristik Responden	117
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden.....	120
Lampiran 4 Hasil Pengolahan <i>Smart Pls</i> 3.0	131
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian.....	152

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2009). Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Adanya manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen dapat ditingkatkan. Di era globalisasi dan teknologi yang semakin maju perusahaan lebih dituntut untuk dapat menghadapi persaingan-persaingan pasar luar negeri. Sumber daya manusia pada hakekatnya adalah modal dan peranan penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan (Mersi, 2013).

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini dikatakan sebagai salah satu faktor penggerak utama dalam tercapainya tujuan organisasi (perusahaan). Pendapat tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007) Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang memiliki

ciri-ciri yang sangat berbeda dengan sumber produksi lainnya seperti modal, teknologi, fasilitas, dan tanah sebagai unsur produksi. Karyawan memiliki intuisi, emosi, akal, ambisi, harga diri, dan kepribadian aktif. Selain itu, sebagai manusia setiap karyawan memiliki kebutuhan hidup strategis (universal) dan kebutuhan praktis (spesifikasi) masing-masing. Dalam hal ini guna mencapai perusahaan yang siap bersaing tentu saja tidak akan lepas dari sumber daya manusia yang merupakan faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan visi misi dalam mencapai target perusahaan. Disisi lain sumber daya manusia disini perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan guna mendapatkan kepuasan terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Hasibuah (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Jika seorang karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, maka akan berusaha meningkatkan prestasi kerja atau kinerja mereka yang juga dipicu oleh berbagai faktor dalam merasakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga merupakan faktor dalam merasakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi, situasi kerja, termasuk kondisi fisik, kondisi psikologis (Anoraga 2006).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo 2016).

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai.

Selain dari itu kepuasan kerja karyawan akan menghasilkan kemajuan perusahaan masa kini maupun masa yang akan datang sehingga sangat diperlukan perhatian khusus dari perusahaan agar kepuasan kerja dapat meningkat. Hal ini tentulah tidak mudah karena biasanya organisasi dihadapkan kepada, merumuskan tujuan yang hendak dicapai, menetapkan berbagai sasaran yang ingin dituju, menetapkan berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran, mengembangkan sistem dan mekanisme kerja yang tepat, mengalokasikan sumber dana, daya, peralatan

serta tenaga manusia, memonitor hasil yang dicapai, melakukan berbagai penataan hubungan antar karyawan dalam unit organisasi sehingga mereka bergerak selaras, seirama dan terkoordinasi dengan baik. Kegiatan-kegiatan inilah yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terlepas pencapaiannya dari kepuasan kerja karyawan yang ada dalam unit organisasi tersebut.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Berikut ini daftar presentase ketidakhadiran karyawan PT Urip Sugiharto Pekalongan selama lima bulan terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Presentase Ketidakhadiran Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Presentase Ketidakhadiran
September	950	6,49%
Oktober	950	7,79%
November	950	10,38%
Desember	950	12,98%
Januari	950	14,28%

Sumber : PT. Urip Sugiharto

Data di atas menunjukkan persentase ketidakhadiran karyawan pada bulan September 2018 sampai Januari 2019. Berdasarkan tabel di atas telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2013) “Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja”. Kedisiplinan karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan perlu memperhatikan karyawan agar dapat meminimalisir ketidakhadiran karyawan. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

PT. Urip Sugiharto Pekalongan merupakan perusahaan swasta berskala nasional yang berlokasi di Jl. Kusuma Bangsa No.96, Panjang Wetan, Kec Pekalongan Utara, Kota Pekalongan Jawa Tengah. Perseroan ini adalah program kemitraan untuk memproduksi sigaret kretek atau bisa dikatakan dengan memproduksi rokok. Produk unggulan dari perseroan ini antara lain Sampoerna, Dji Sam Soe Kretek, Dji Sam Soe Super Premium, dan Sampoerna Hijau. PT. Urip Sugiharto Pekalongan selalu berkomitmen untuk memberikan kualitas produk terbaik dan mengutamakan kepuasan pelanggan. Dilihat dari produk dan proses produksinya.

PT. Urip Sugiharto Pekalongan menggunakan mesin dan alat-alat yang dapat menimbulkan potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan pekerjanya. PT. Urip Sugiharto Pekalongan sendiri melakukan upaya-upaya untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja yang dapat berdampak buruk bagi karyawan dan merugikan perusahaan. Upaya yang telah dilakukan PT Urip Sugiharto Pekalongan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja adalah dengan memberikan perawatan dan pemeliharaan pada lingkungan kerja, peralatan dan mesin-mesin yang ada diperusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Winda Purnama (2012). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja tidak terdapat hubungan yang signifikan dilihat dari nilai koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan prestasi kerja sebesar 0,99.

Penelitian yang dilakukan oleh Chaerul (2013) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri atas kepemimpinan manajemen dan keterlibatan karyawan analisis tempat kerja, pencegahan dan control bahaya, dan pelatihan K3 secara serentak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sisna (2014). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Kurniawan (2016). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa seluruh aspek kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja. Pada analisis regresi model akhir menunjukkan terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara gaji, inspeksi dan disiplin kerja, serta konseling terhadap pekerjaan itu sendiri, terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara peningkatan kesadaran K3, inspeksi dan disiplin kerja dan tunjangan terhadap pengawasan, terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara sosialisasi laporan statistik kecelakaan dan kontrol lingkungan kerja terhadap aspek teman terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara sosialisasi laporan statistik kecelakaan dan kontrol lingkungan kerja terhadap aspek promosi.

Penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2017). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Penerapan K3 memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, serta kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan variabel kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh penerapan K3 pada komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan Ambari Wafiqah (2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan

terhadap produktivitas kerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, iklim kerja dan kepuasan kerja secara simultan (bersamaan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Variabel keselamatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Keselamatan kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui variabel kepuasan kerja, kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui variabel kepuasan kerja serta iklim kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui variabel kepuasan kerja.

Didasarkan penelitian terdahulu maka beberapa faktor diantaranya seperti kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta prestasi kerja, memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kepuasan kerja karyawan yang mana dengan memiliki karyawan yang berprestasi, terampil dan handal akan menciptakan efisiensi dalam perusahaan. Tentunya efisiensi itu harus mengarah kepada kepuasan kerja karyawan. Dimana kepuasan kerja bisa didukung dari imbalan yang diterima saat bekerja atau disebut dengan kompensasi.

Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kompensasi juga semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Hasibuan 2017).

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, selain bisa cukup juga perlu kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaan. Selain mendapatkannya kompensasi karyawan juga perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Perhatian lebih yang diberikan oleh perusahaan diantaranya yaitu dengan pemberian keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan (Munandar, 2006).

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi, kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberikan kepada karyawan, maka setiap karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, tidak was-was dan fokus dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan akan meningkat

Menurut Mangkunegara (2009) Keselamatan adalah kondisi aman seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kondisi aman tersebut bisa berasal dari internal maupun eksternal. Selain itu keselamatan kerja adalah usaha atau kegiatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, serta mencegah semua bentuk kecelakaan yang mungkin terjadi. Menurut Warwick (2010) yang dimaksud dengan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Keselamatan kerja juga salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman sehingga dapat mengurangi dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang ada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja.

Keselamatan dan Kesehatan adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah

tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara 2009). Diberikannya fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan seluruh potensi yang dimilikinya sehingga karyawan bisa mendapatkan prestasi kerja yang seharusnya didapatkan. Menurut Paramita (2012) penelitiannya yang memaparkan bagaimana karyawan untuk berprestasi dapat dilakukan dengan caranya sendiri-sendiri setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda disebabkan karena dari kemampuan individu yang dimiliki, pekerjaan yang diberikan dan fasilitas yang disediakan salah satunya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan dan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan tersebut.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Shabelia, dkk (2013). Adenuga (2015). Chepkwony, dkk (2015), Penelitian didukung oleh Wibowo dan Utomo (2016). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa K3 berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan penelitian Zuliansah dan Riandadari (2013), bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Amar, dkk (2015). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian didukung oleh Amir Hamzah (2013), Khaidir

Annas (2016), Ika Ruhana (2016). Mereka memperoleh hasil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2009), hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Didasarkan oleh research gap maka perbedaan penelitian ini dengan yang sebelumnya yaitu penelitian ini memasukkan variabel intervening yang menjadikan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen kepuasan kerja menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel yang dijadikan intervening adalah prestasi kerja.

Prestasi kerja merupakan sesuatu hal yang diinginkan dan diharapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk mengetahui seberapa besar kita berkontribusi bagi sebuah perusahaan. Suatu instansi dapat berprestasi dan bisa bersaing dengan instansi yang lain yaitu dengan mempunyai karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja dan memberikan kontribusi terhadap instansi tersebut.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha bekerja sama dengan karyawan untuk tujuan instansi tersebut. Seperti yang diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang menjadi bagian penting karena prestasi kerja karyawan akan berdampak kepada perusahaan tersebut. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jika perusahaan memberikan fasilitas keselamatan kerja yang baik maka semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Selain keselamatan kerja, kesehatan kerja juga merupakan faktor yang penting. Kesehatan kerja yang merujuk pada bebas dari gangguan fisik maupun mental yang dapat berasal dari lingkungan kerja. Dalam diri manusia terdapat motif berprestasi yang tercermin pada orientasi kepada tujuan dan pengabdian demi tercapainya tujuan. Prestasi bekerja merupakan tujuan perusahaan dengan didukung oleh pemberian jaminan, lingkungan, fasilitas dan motivasi kepada karyawan (Mangkunegara 2013).

Teori dari Luce Neni (2010) yang berpendapat bahwa pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Dari uraian diatas jelas bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang akan sangat penting dan utama dalam proses produksi karena secanggih apapun alat produksi yang dimiliki suatu perusahaan tanpa adanya dukungan dan keberadaan sumberdaya manusia yang berprestasi dan berkualitas maka alat produksi tersebut tidak akan bekerja dengan baik.

Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja dalam kegiatannya, agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Selain program keselamatan dan kesehatan kerja, faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi dari pada organisasi lain (Mathis dan Jackson, 2009). Merujuk pada hal diatas tentunya tidaklah mudah bagi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan di bidang ini. Maka, dari itu perlu sekali dalam memunculkan kepuasan kerja karyawan hal ini untuk pemaksimalan kualitas dan pengembangan perusahaan.

Berdasarkan teori dan fenomena yang tertuai diatas peneliti ingin melihat lebih jauh bagaimana pengaruh kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI PRESTASI KERJA PADA PT. URIP SUGIHARTO PEKALONGAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjabaran latar belakang dan identifikasi masalah diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di sebuah organisasi. Dalam hal tersebut maka penelitian ini menetapkan bagaimana pengaruh kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah berpengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja ?
2. Apakah berpengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja ?
3. Apakah berpengaruh Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Prestasi Kerja?
5. Apakah ada Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Prestasi Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja
2. Untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menguji pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja
4. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja
5. Untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu-ilmu yang didapat dari perkuliahan dan dapat menambah pengetahuan yang lebih luas tentang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat pula sebagai bahan kajian bagi pihak lain atau peneliti-peneliti berikutnya yang berminat pada bidang manajemen sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, menambah sumber pemikiran, dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam melakukan pengelolaan pengambilan kebijakan perusahaan guna menunjang prestasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawannya
 - b. Sebagai evaluasi terhadap penelitian sebelumnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Winda Purnama (2012) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Global Aksara Motor di Medan	Variabel dalam penelitian ini adalah : Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja	Analisis Regresi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terdapat hubungan yang signifikan dilihat dari nilai koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan prestasi kerja sebesar 0,99.
2.	Chaerul (2013) Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Pangkep	Variabel dalam penelitian ini adalah : Penerapan Sistem Manajemen, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Prestasi Kerja	Analisis Regresi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri atas kepemimpinan manajemen dan keterlibatan karyawan analisis tempat kerja, pencegahan dan control bahaya, dan pelatihan K3 secara serentak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3.	Sisna (2014) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan	Variabel dalam penelitian ini adalah :	Analisis Regresi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang

	Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja.		terdiri atas kepemimpinan manajemen dan keterlibatan karyawan analisis tempat kerja, pencegahan dan control bahaya, dan pelatihan K3 secara serentak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
4.	Dwi Kurniawan (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.	Variabel dalam penelitian ini adalah : Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan kerja, Kepuasan Kerja	Analisis Regresi	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa seluruh aspek kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja. Pada analisis regresi model akhir menunjukkan terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara gaji, inspeksi dan disiplin kerja, serta konseling terhadap pekerjaan itu sendiri, terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara peningkatan kesadaran K3, inspeksi dan disiplin kerja dan tunjangan terhadap pengawasan, terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara sosialisasi laporan statistik kecelakaan dan kontrol lingkungan kerja terhadap aspek teman terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara sosialisasi laporan statistik kecelakaan dan kontrol lingkungan kerja terhadap aspek promosi

5.	Indrawati (2017) dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja”.	Variabel dalam penelitian ini adalah : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja	Analisis Regresi	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Penerapan K3 memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, serta kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan variabel kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh penerapan K3 pada komitmen organisasional.
6.	Valda Al Mubarak (2018) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Krakatau Wijatama”.	Variabel dalam penelitian ini adalah : Keselamatan dan Kesehatan kerja, kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan	Analisis Regresi	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Wafiqah (2021) dengan judul ”Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Kunango Jantan Padang Pariaman”.	Variabel dalam penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Iklim Kerja, Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja.	Analisis Regresi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.1.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang dapat digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Adapun peneliti-peneliti terdahulu yang telah memberikan masukan bagi peneliti ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Penelitian Winda Purnama (2012) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Global Aksara Motor di Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terdapat hubungan yang signifikan dilihat dari nilai koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan prestasi kerja sebesar 0,99.

Penelitian Firdaus (2017) dengan judul Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Pangkep. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri atas kepemimpinan manajemen dan keterlibatan karyawan analisis tempat kerja, pencegahan dan control bahaya, dan pelatihan K3 secara serentak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kartiko (2013) dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Kurniawan (2016) dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa seluruh aspek kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja. Pada analisis regresi model akhir menunjukkan terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara gaji, inspeksi dan disiplin kerja, serta konseling terhadap pekerjaan itu sendiri, terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara peningkatan kesadaran K3, inspeksi dan disiplin kerja dan tunjangan terhadap pengawasan, terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara sosialisasi laporan statistik kecelakaan dan kontrol lingkungan kerja terhadap aspek teman terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara sosialisasi laporan statistik kecelakaan dan kontrol lingkungan kerja terhadap aspek promosi.

Penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2017) dengan judul **Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja**. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Penerapan K3 memiliki pengaruh positif signifikan

terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, serta kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan variabel kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh penerapan K3 pada komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Valda Al Mubarak (2018) dengan judul **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Krakatau Wijatama**. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Ambari Wafiqah (2021) dengan judul **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Kunango Jantan Padang Pariaman**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, iklim kerja dan kepuasan kerja secara simultan (bersamaan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Variabel keselamatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kesehatan kerja

tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Keselamatan kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui variabel kepuasan kerja, kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui variabel kepuasan kerja serta iklim kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui variabel kepuasan kerja.

Tabel 2.2
Perbedaan dengan Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Perbedaan
1	Winda Purnama (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Global Aksara Motor di Medan	Penelitian sebelumnya hanya menggunakan variabel independen kepuasan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja.
2	Chaerul (2013)	Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Pangkep	Penelitian sebelumnya hanya menganalisis variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terdiri atas

			indikator kepemimpinan manajemen dan keterlibatan karyawan yang mempengaruhi prestasi kerja
3	Sisna (2014)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Penelitian sebelumnya menganalisis variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang mempengaruhi Kepuasan Kerja
4	Dwi Kurniawan (2016).	Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Penelitian sebelumnya tidak menganalisis variabel Keselamatan dan kesehatan Kerja mempengaruhi kepuasan kerja
5	Indrawati (2017)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja	Penelitian sebelumnya tidak menganalisis variabel kepuasan kerja yang berperan sebagai variabel

			mediasi.
6	Valda Al Mubarak (2018)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Krakatau Wijatama	Penelitian sebelumnya menganalisis variabel K3, kompensasi, disiplin kerja, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Wafiqah (2021)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Kunango Jantan Padang Pariaman	Penelitian sebelumnya menganalisis variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Iklim Kerja, yang mempengaruhi produktivitas kerja melalui variabel kepuasan kerja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Seseorang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja guna mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang

dilakukan. Karyawan yang bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dapat diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman 2014). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Selain itu ada beberapa definisi kompensasi menurut para ahli antara lain sebagai berikut :

- a. Menurut Rivai (2010), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.
- b. Menurut Garry Dessler (2012), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.
- c. Drs. Malayu S.P Hasibuan (2014), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

2. Klasifikasi Kompensasi

Davis dan Werther (Marwansyah 2014) mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu:

1. Kompensasi langsung; yang terdiri atas gaji dan upah pokok, dan insentif dan bagi hasil.
2. Kompensasi tidak langsung; yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis: yang disediakan secara sukarela oleh pengusaha/ majikan, dan yang diwajibkan oleh hukum/ peraturan.

Mondy dan Noe (Marwansyah 2014) membagi kompensasi ke dalam kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

1. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang di terima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi.
2. Kompensasi finansial tidak langsung atau benefits meliputi semua bentuk balasjasa finansial yang tidak termasuk ke dalam kompensasi finansial langsung, seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya.

Kompensasi non-finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa lingkungan psikologis dan/ atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja.

Menurut Prabu Mangkunegara (2002), ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

1. Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan

uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan

2. Benefit (Keuntungan) dan Pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

3. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan Kerjasama

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

2. Kepuasan Kerja

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

3. Pengadaan Efektif

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

4. Motivasi

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

5. Stabilitas Karyawan

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

6. Disiplin

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

7. Pengaruh Serikat Buruh

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

8. Pengaruh Pemerintah

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

Dari tujuan kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan

kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, menaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan dapat memperoleh laba.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2014) antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin

besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup/ *Cost of Living*.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi. Sehingga dalam pemberian kompensasi harus adil dan layak agar mencapai tujuan perusahaan.

5. Indikator Kompensasi

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang menjalankan aktivitas dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama perusahaan dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu perusahaan selayaknya memberikan timbal balik bagi karyawan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator. Menurut Simamora (2015) indikator kompensasi adalah Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

1. Upah dan Gaji

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

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

6. Sistem dan Kebijakan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan system waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan

sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2. Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/ upah 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.

Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi. 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 diterapkan. Pada sistem hasil yang perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu 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.

4. Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi kita ketahui terdiri dari kompensasi langsung (gaji/ upah/ upah insentif) dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan karyawan), jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka kehadiran karyawan akan lebih baik.

5. Waktu Pembayaran Kompensasi

Artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat

pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan *turnover* karyawan semakin besar.

Kesimpulannya adalah dasar penentuan kompensasi dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Sehingga kebijaksanaan kompensasi harus diatur dengan baik agar bermanfaat bagi banyak pihak.

2.2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Widodo (2015), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Menurut Rivai dan Sagala (2013), Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Bab III pasal 3 tentang keselamatan kerja disebutkan syarat-syarat keselamatan kerja sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.

- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan cara dan proses kerjanya.
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang tanaman atau barang.
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi

2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Rachmawati (2012), tujuan manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) adalah:

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
2. Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, peningkatan kesehatan, gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi, daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2013), tujuan Keselamatan Kerja adalah :

1. Manfaat Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif.

2. Kerugian Lingkungan Kerja yang Tidak Aman dan Tidak Sehat

Jumlah biaya yang besar seing muncul karena ada kerugian-kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan

kerugian menderita penyakit-penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (Widodo), tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seselektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Simatupang (2016), Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

1. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari. Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

2. Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

3. Urusan rumah tangga

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan

disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

4. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat keadaan kerja yang tidak tertahan.

5. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

6. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datan dari manusia. Upaya ke arah itu terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya

memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

7. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

8. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat

diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

9. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

4. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam penelitian ini Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan diukur dengan indikator yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Hediando, Mukzam dan Iqbal (2014) yaitu sebagai berikut:

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

4. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja.
5. Lingkungan secara medis. Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut a) Kebersihan lingkungan kerja. b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja. c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.
6. Lingkungan kesehatan tenaga kerja yaitu upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
7. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

2.2.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kemudian menurut Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Perasaan yang berhubungan dengan pegawai ialah melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan

karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, dan struktur organisasi.

Menurut Handoko (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja dan sebaliknya seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Sedangkan Locke (Roziqin, 2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu pernyataan emosional atau pernyataan terhadap kesenangan yang dinilai dari pekerjaan seseorang atau pengalaman dalam bekerja. Kepuasan kerja berarti suatu keadaan dimana pegawai dapat memenuhi kebutuhan yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Davis (Mangkunegara, 2009) mengemukakan kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Menurut Hariandja (2002) kepuasan kerja adalah kondisi ketika pekerja tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan tetapi juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan mengikuti aturan-aturan, dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai. Hal ini merupakan suatu kondisi yang subyektif dari keadaan diri seseorang sehubungan

dengan senang atau tidak senang sebagai akibat dari dorongan atau kebutuhan yang ada pada dirinya dan dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan.

Mangkunegara (2009) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari karyawan yang berhubungan dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja jenis pekerjaan, struktur organisasi instansi, mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Sedangkan menurut Rivai (2006) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individual diluar kerja. Kepuasan kerja memiliki beberapa segi yaitu sebagai berikut:

- a. Segi sosial ekonomi (gaji, dan jaminan sosial).
- b. Segi sosial psikologi yang berupa kesempatan untuk maju,

kesempatan mendapatkan penghargaan, masalah pengawasan, dan hubungan dengan karyawan serta atasan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah:

- a. Faktor individu : kecerdasan IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, emosi, cara berfikir, persepsi, sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan : jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, golongan, kedudukan , mutu pengawasan , jaminan finansial kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Robbins (Roziqin, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang menantang, menggunakan kemampuan dalam beragam tugas dan umpan balik mengenai betapa baiknya mereka mengerjakan tugasnya.

- b. Ganjaran yang pantas

Semakin karyawan menganggap ganjaran yang mereka terima adil dan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan maka mereka akan semakin merasa puas.

- c. Kondisi kerja yang mendukung

Pekerja lebih menyukai apabila kondisi fisik lingkungan kerja mereka aman dan tidak merepotkan.

d. Rekan kerja yang mendukung

Memiliki rekan kerja yang mendukung akan mendukung terhadap semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

e. Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan

Bila seseorang bekerja untuk pekerjaan yang sebangun dengan pekerjaan yang dipilih maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja mereka.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan *Job Description Index Theory* (Nugroho, 2014) indikator untuk mengukur kepuasan kerja ialah:

a. Kepuasan terhadap gaji

Seberapa besar keadilan dan kelayakan dalam sistem penggajian pada karyawan.

b. Kepuasan terhadap promosi

Karyawan memperoleh kesempatan karir yang sama.

c. Kepuasan terhadap rekan kerja

Seberapa baik komunikasi antar individu satu sama lainnya.

d. Kepuasan terhadap atasan

Seberapa puas karyawan terhadap kepemimpinan atasan.

e. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Kepuasan terhadap waktu dan kelengkapan penunjang lainnya dalam bekerja.

2.2.4 Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah Prestasi berasal dari Bahasa Belanda yang disebut dengan Pretatic, yang berarti apa yang telah diciptakan. Menurut Hasibuan (2009) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2007), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

- a. Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
- c. Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

3. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu :

- a. Kualitas Kerja (Quality) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
- b. Kuantitas Kerja (Quantity) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
- c. Jangka Waktu (Timeliness) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
- d. Efektivitas Biaya (Cost Effectiveness) yaitu tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

4. Cara Mengukur Prestasi Kerja

Menurut Flippo (2012) prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

- a. Mutu kerja : berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kualitas kerja : berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- c. Ketangguhan : berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

d. Sikap : merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Sunyoto (2012) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi kerja adalah :

1. Perbaikan prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen dapat memperbaiki kegiatan- kegiatan para karyawan.

2. Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan penurunan pangkat.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan dan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya.

4. Perencanaan dan Pengembangan karir

Untuk menyakinkan umpan balik bagi seorang karyawan, maka karyawan harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas instansi.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian ini menggambarkan pengaruh dari dua variabel independen yaitu kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja melalui variabel intervening yaitu prestasi kerja.

Kompensasi diberikan dengan maksud untuk menarik karyawan yang berkualitas, mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas untuk menciptakan kepuasan kerja dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan yang memperkerjakannya. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Pekerja menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, mereka berharap apa yang telah disumbangkan untuk pekerjaannya akan memperoleh balasan yang setimpal (Kadarisman, 2016). Balas jasa yang diterima pekerja haruslah setimpal dengan apa yang telah disumbangkannya, agar pekerja mampu mencapai kepuasan kerjanya. Sehingga, segala bentuk kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada pekerja itu sendiri.

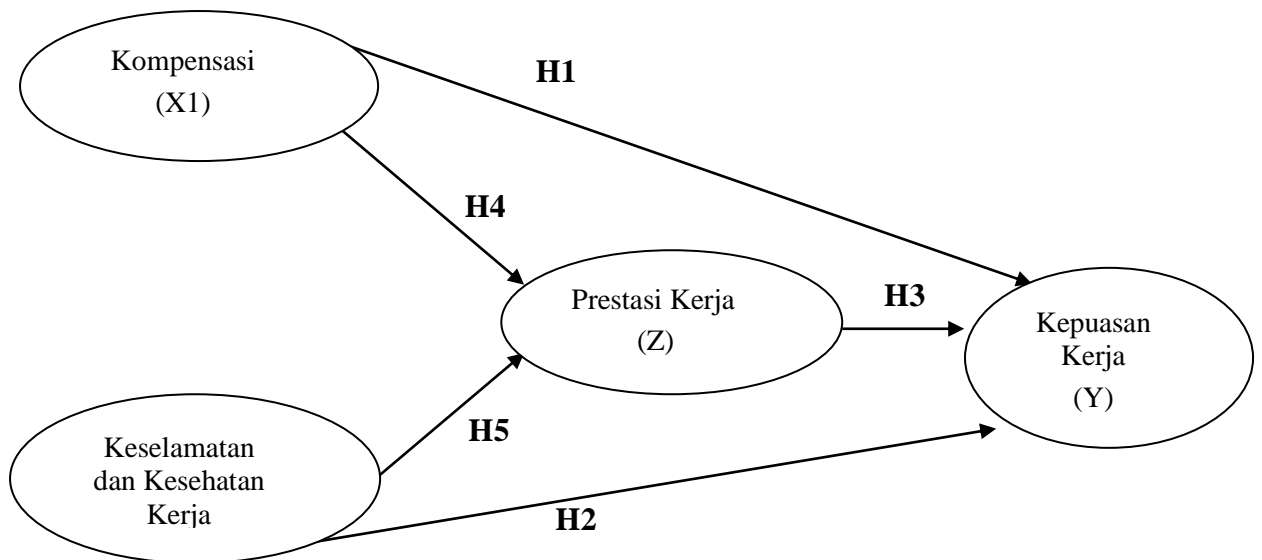
Perusahaan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dapat memberikan nilai positif sendiri terhadap karyawannya atau bahkan

terhadap perusahaan sendiri. Karena keselamatan dan kesehatan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai rasa aman, nyaman dan adanya rasa puas dalam bekerja dengan adanya fasilitas yang memadai. Penelitian yang dilakukan oleh Sisna dkk (2014) menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa kepuasan kerja karyawan akan optimal apabila karyawan selalu terjamin keselamatan kerjanya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dipahami bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat membuat karyawan merasa puas dalam bekerja, karena karyawan merasa akan dilindungi saat berada dalam lingkungan kerja, dari bahaya alat-alat kerja seperti mesin, bahan kimia yang berbahaya dan lain sebagainya.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Dari pengertian tersebut dapat pula disimpulkan jika karyawan menerima hasil dari pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan. Kepuasan kerja yang terdapat dalam pekerjaan akan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara dari hubungan dua variabel atau lebih yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Siagian, jika pegawai diliputi perasaan tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, maka dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan. Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan

dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Kompensasi kepada karyawan akan memberikan rasa kepuasan terhadap diri karyawan. Apabila karyawan memperoleh jumlah kompensasi yang adil dan layak sebagai balas jasa terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan dalam Kadarisman, 2012). Terdapat beberapa penelitian yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Nazir et al. (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Dwi Nugroho (2019), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.4.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Perusahaan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dapat memberikan nilai positif sendiri terhadap karyawannya atau bahkan terhadap perusahaan sendiri. Berbagai penelitian telah membuktikan

bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Karena keselamatan dan kesehatan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai rasa aman, nyaman dan adanya rasa puas dalam bekerja dengan adanya fasilitas yang memadai. Sesuai dengan pernyataan Munandar (2006) tentang kepuasan kerja yang dipandang sebagai “hasil keseluruhan derajat rasa suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, suatu misal kondisi fisik, lingkungan kerja dan kepemimpinan”. Kepuasan kerja juga erat hubungannya dengan sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Dengan hal ini maka dapat dipahami bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat membuat karyawan merasa puas dalam bekerja, karena karyawan merasa akan dilindungi saat berada dalam lingkungan kerja, dari bahaya alat-alat kerja seperti mesin, bahan kimia yang berbahaya dan lain sebagainya. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin Achmad (2017) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.4.3 Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Dalam melakukan pekerjaan jika mendapatkan prestasi kerja yang baik maka akan menimbulkan suatu rasa puas terhadap hasil kerja yang didapkannya. Kepuasan kerja sendiri lebih sering dihubungkan dengan prestasi, rekognisi, karakteristik-karakteristik pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang merupakan salah satu indikator yang perlu dipahami oleh perusahaan atau organisasi demi mewujudkan tujuan yang diinginkan. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh DS Simanjutak (2017) yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H3 : Prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.4.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja

Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat diartikan sebagai yang didapatkan para pekerja atas tercapainya dan terselesaikannya

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

Pemberian kompensasi ini penting untuk diperhatikan untuk kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang tepat akan dapat meningkatkan semangat kerja sehingga karyawan tersebut dapat memiliki prestasi kerja yang baik. Pemberian kompensasi dapat berupa kenaikan pendapatan, tunjangan, terhadap para pekerja yang mencapai target dan memiliki prestasi kerja. Dengan kompensasi tersebut, para pekerja lebih merasakan perasaan dihormati dan akan bekerja dengan nyaman. Ketidakpuasan dalam kompensasi yang dirasakan karyawan akan sangat berdampak pada kinerja sehingga dapat menyebabkan prestasi kerja menurun. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang sesuai akan memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan. Dengan semangat kerja yang dimiliki, karyawan akan mampu mencapai prestasi nantinya pihak perusahaan akan dengan mudah menggapai target yang ditetapkan sebelumnya. Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami seorang pegawai saat bekerja. Dengan meningkatnya kompensasi, prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan juga akan meningkat sehingga dapat menyebabkan karyawan merasakan

kepuasan kerja. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria Elvi (2019), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H4 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja

2.4.5 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja

Perusahaan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dapat memberikan nilai positif sendiri terhadap karyawannya atau bahkan terhadap perusahaan sendiri. Karyawan mengharapkan adanya keselamatan dan kesehatan kerja yang baik untuk dapat mendorong motivasi bekerja yang tinggi sehingga karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan meningkatnya prestasi kerja maka akan berdampak pada kepuasan kerja yang tinggi sehingga karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Karena keselamatan dan kesehatan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai rasa aman, nyaman dan adanya rasa puas dalam bekerja dengan adanya fasilitas yang memadai. Sesuai dengan pernyataan Munandar (2006)

tentang kepuasan kerja yang dipandang sebagai “hasil keseluruhan derajat rasa suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, suatu misal kondisi fisik, lingkungan kerja dan kepemimpinan”. Kepuasan kerja juga erat hubungannya dengan sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Dengan hal ini maka dapat dipahami bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat membuat karyawan merasa puas dalam bekerja, karena karyawan merasa akan dilindungi saat berada dalam lingkungan kerja, dari bahaya alat-alat kerja seperti mesin, bahan kimia yang berbahaya dan lain sebagainya. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin Achmad (2017) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H5 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah kesimpulan sementara dari hubungan dua variabel atau lebih yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

- H2 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- H3 : Prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H4 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja.
- H5 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Objek Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yang dilakukan ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang merupakan jawaban dari rumusan masalah yang diteliti (Sugiyono, 2010). Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan cara melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh signifikan antara kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja pada karyawan PT. Urip Sugiharto Pekalongan.

3.1.2 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010) mendefinisikan objek penelitian sebagai berikut: “Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu)”. Berdasarkan pendapat di atas maka objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Urip Sugiharto Pekalongan.

3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Urip Sugiharto bagian produksi dengan jumlah karyawan 100 orang karyawan.

Dari jumlah populasi tersebut, maka ditentukan jumlah sampel sebanyak 100 orang dengan teknik sampling jenuh (sampling sensus). Menurut (Muhyi et all, 2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, istilah lain sampel jenuh adalah sensus.

Dalam hal ini, setiap jumlah populasi dari ruangan bagian produksi mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi PT. Urip Sugiharto Pekalongan.

3.3 Definisi Operasional

Pengertian operasional variabel menurut Sugiyono (2010) adalah “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Kemudian ditarik kesimpulan”.

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalahan pemahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (dependent variable)

yaitu variabel yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.

2. Variabel Independent (Independent variable)

yaitu variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.

3. Variabel Intervening (intervening variable)

yaitu variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh (Supriyanto dan Maharani: 2013)

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu variabel tergantung (dependent atau diberi symbol Y), variabel mediator (intervening atau diberi symbol Z) dan variabel bebas (independent atau diberi symbol X). Variabel tergantung adalah variabel

yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel mediator adalah variabel yang memediasi hubungan variabel tergantung dengan variabel bebas. Sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel tergantung.

Adapun identifikasi variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Handoko (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja dan sebaliknya seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja ialah (Nugroho, 2014):

- a. Kepuasan terhadap gaji
- b. Kepuasan terhadap promosi
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja
- d. Kepuasan terhadap atasan
- e. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

2. Prestasi Kerja (Z)

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan

yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan (Yusuf 2015). Indikator untuk mengukur prestasi kerja ialah :

a. Kualitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

b. Kuantitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerjanya.

c. Disiplin Kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti intruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan dan ketaatan waktu kehadiran.

d. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

e. Kerjasama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

3. Kompensasi (X_1)

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman 2014). Indikator untuk mengukur kompensasi ialah :

a. Upah dan Gaji

Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2)

Menurut Rivai dan Sagala (2013), Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja

yang disediakan oleh perusahaan. Indikator untuk mengukur Keselamatan dan Kesehatan Kerja ialah :

- a. Lingkungan kerja secara fisik
- b. Lingkungan sosial psikologis
- c. Lingkungan kerja secara medis
- d. Sarana kesehatan tenaga kerja
- e. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

Tabel 3.1
Ringkasan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman 2014).	Indikator kompensasi menurut Simamora (2015) : 1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas.
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2)	Menurut Rivai dan Sagala (2013), Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.	Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Rivai dan Sagala (2013) : 1 Lingkungan kerja secara fisik 2. Lingkungan sosial psikologis 3. Lingkungan kerja secara medis 4. Sarana kesehatan tenaga kerja 5. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

<p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Menurut Handoko (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja</p>	<p>Indikator kepuasan kerja menurut (Nugroho, 2014) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap promosi 3. Kepuasan terhadap rekan kerja 4. Kepuasan terhadap atasan 5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
<p>Prestasi Kerja (Z)</p>	<p>Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan (Yusuf 2015)</p>	<p>Indikator prestasi kerja menurut (Yusuf, 2015) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Disiplin Kerja 4. Inisiatif 5. Kerjasama

3.4 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan atau diperoleh dari sumber utamanya secara langsung. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (Supriyanto dan Maharani, 2013) data sekunder diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat

dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti mencari dan mengumpulkan data sendiri melalui kuesioner, dengan cara membagikan kuesioner tersebut kepada responden yaitu karyawan PT. Urip Sugiharto Pekalongan untuk mengisi jawaban yang ada di dalam pertanyaan yang telah diajukan oleh peneliti tersebut.

Pertanyaan yang diajukan digunakan skor. Dalam menentukan skor digunakan Skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor, dimana cara pengukuran dengan menghadapkan seseorang responden kepada sebuah pertanyaan dan diminta untuk memberikan jawaban, kemudian dari jawaban tersebut diberikan bobot nilai/skor (Singarimbun, 2001).

Penentuan skor:

Sangat Setuju diberi skor 5

Setuju diberi skor 4

Netral diberi skor 3

Tidak Setuju diberi skor 2

Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

3.5 Teknik dan Instrumen Penelitian

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain:

1. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara peneliti mengajukan daftar pertanyaan yang tersusun serta tertulis dan terperinci. Metode ini dimaksudkan untuk memperoleh data dari responden yang sesuai dengan pertanyaan yang diajukan.
2. Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara bertanya jawab dengan responden secara langsung dengan karakteristik responden tersebut yang dijadikan sampel penelitian seperti nama, umur, dan lama bekerja.

3.5.2 Instrumen Penelitian

Sugiyono (2018:166) menyatakan instrumen penelitian merupakan alat yang dipergunakan untuk melakukan pengukuran terhadap suatu fenomena sosial maupun alam. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket/kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan-pernyataan mengenai Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan kerja, Prestasi kerja, dan kinerja karyawan.

3.6 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Gunawan (2018) uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menguji tingkat keandalan, keabsahan (kebenaran) dari kuesioner (angket) dari kuesioner (angket) dan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Hasil penelitian yang valid jika menemukan kesamaan antara data yang

terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Apabila menggunakan instrumen yang sudah dinyatakan valid, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi hasil yang sebenarnya terjadi. Pengujian validitas instrumen pada penelitian ini menggunakan program SmartPLS 3.0 *for windows*. Pengukuran validitas instrumen diuji berdasarkan pada output *Outer Loading* dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 3.2
Pengukuran Uji Validitas

Parameter	Rule of Thumbs
<i>Outer Loading</i>	Nilai harus >0.70
<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Nilai harus >0.50

Sumber : Ghozali dan Latan (2015).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Cahyana & Jati (2017) Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran kembali dengan gejala yang sama. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, yaitu :

Tabel 3.3
Pengukuran Uji Reliabilitas

Parameter	Rule of Thumb
<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> harus >0.70
<i>Composite Reliability</i>	Nilai <i>Composite Reliability</i> harus >0.70

Sumber: Ghozali (2021:71)

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component based structural equation modeling*. Tujuan PLS-SEM adalah untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan prediktif antar konstruk tersebut. Penggunaan PLS-SEM adalah pengujian dapat dilakukan tanpa dasar teori yang kuat, mengabaikan beberapa asumsi (non-parametrik) dan parameter ketepatan model prediksi dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R-square*). Karena itu, PLS-SEM sangat tepat digunakan pada penelitian yang bertujuan mengembangkan teori atau membangun teori. (Ghozali, 2021:17).

Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau *outer model* dan

model struktural (*structural model*) atau *inner model*. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk.

1. **Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)**

Inner model atau model struktural menunjukkan bagaimana hubungan-hubungan atau kekuatan estimasi antar laten variabel atau konstruk berdasarkan pada substantive theory (Ghozali & Latan, 2015).

a. *Uji Goodness Of Fit Model*

Pada penilaian model struktural dalam analisis PLS-SEM dapat diuji dengan *goodness of fit* (GOF). Pada pengujian ini digunakan untuk menguji kecocokan model atau menilai kelayakan model pada penelitian, apakah data yang diolah telah memenuhi asumsi model persamaan struktural. Berikut ini merupakan ketentuan pengukuran dalam pengujian *goodness of fit*.

Tabel 3.4
Pengukuran *Goodness Of Fit* Model

Kriteria	Keterangan
SRMR	<0.10 menunjukkan model fit
Rms Theta	<0.12 menunjukkan model fit

Sumber: (Henseler et al, 2014)

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) Uji ini dilakukan untuk melihat hasil evaluasi model struktural, khususnya signifikansi dari variabel moderating (Ghozali & Latan, 2015).

c. Uji *Path Coefficient*

Uji *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, untuk menguji *path coefficient* dapat dilihat pada *P-Value*. Pada nilai *P-Value* harus < 0.05 yang artinya memiliki pengaruh yang signifikan (Ghozali & Latan 2015).

BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Umum PT Urip Sugiharto Pekalongan

1. Gambaran Umum PT. Urip Sugiharto

PT. Urip Sugiharto adalah salah satu mitra dari perusahaan dari PT. HM Sampoerna Tbk yang terkenal memproduksi rokok. Semakin tingginya permintaan pada perusahaan, maka PT. HM Sampoerna Tbk akhirnya bekerja sama dengan beberapa mitra yang tersebar dari beberapa daerah dimana salah satunya merupakan obyek dalam penelitian yang penulis ambil yaitu berlokasi di Pekalongan, PT. HM. Sampoerna Tbk sendiri merupakan perusahaan yang memproduksi rokok, dimana salah satu merek yang terkenal adalah “Dji Sam Soe”. Didirikan mulai tanggal 01 Juni 1995, PT. Urip Sugiharto sukses membantu serta melayani berbagai macam kebutuhan konsumsi rokok baik untuk pasar dalam negeri maupun luar negeri. PT. Urip Sugiharto berkomitmen untuk selalu menjunjung tinggi kualitas dan pelayanan yang maksimal pada setiap produk yang dimilikinya. Sebagai mitra perusahaan yang besar, PT. Urip Sugiharto sendiri telah memiliki sistem kerja tersendiri. Namun, perusahaan juga menyadari hal ini harus terus dievaluasi demi kemajuan perusahaan di masa depan.

2. Lokasi Objek Penelitian

Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian di PT. Urip Sugiharto Pekalongan yang beralamat di Jl. Kusuma Bangsa No.31, Panjang Baru, Kec. Pekalongan Utara

4.2 Hasil Penyebaran Data

Hasil penyebaran data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden yaitu karyawan di PT. Urip Sugiharto Pekalongan. Penyebaran kuesioner tersebut dilakukan dengan menggunakan metode *offline survey* atau dilakukan secara langsung dengan membagikan angket kepada karyawan tersebut. Waktu yang dibutuhkan dalam mengumpulkan data kuesioner selama kurang lebih dua minggu terhitung dari tanggal 19 September 2022 – selesai. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 100 responden. Berikut ini tabel hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian ini :

Table 4.1
Hasil Penyebaran Data

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	100	100%
Kuesioner yang kembali	100	100%
Kuesioner yang diolah	100	100%

4.3 Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik responden memberikan gambaran terhadap penggolongan responden yang didasarkan pada jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil kuesioner yang telah disebarakan, maka diperoleh hasil persentase jenis kelamin responden seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – Laki	10	90.0
Perempuan	90	10.0

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui jika mayoritas responden merupakan perempuan yakni sebanyak 90 orang (90%) dan sisanya laki- laki sebanyak 10 orang (10%).

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil kuesioner yang telah disebarakan, maka diperoleh hasil persentase usia responden seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 - 25 Tahun	16	16
26 – 30 Tahun	75	75
31 - 40 Tahun	9	9

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui jika mayoritas responden berusia 26 – 30 tahun yaitu sebanyak 75 orang (75%), 17 - 25 tahun yaitu sebanyak 16 orang (16%) dan sisanya sebanyak 31 – 40 tahun sebanyak 9 orang (9%).

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan, maka diperoleh hasil persentase usia responden seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 Tahun	10	10
2 - 3 Tahun	73	73
>3 Tahun	17	17

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui jika mayoritas responden memiliki masa kerja 2 – 3 tahun yaitu sebanyak 73 orang (73%), selanjutnya responden dengan masa kerja > 3 tahun yaitu sebanyak 17 orang (17%) dan sisanya dengan masa kerja <1 tahun yakni sebanyak 10 orang (10%).

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Dari hasil kuesioner yang telah disebarakan, maka diperoleh hasil persentase usia responden seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
Kontrak	10	10.0
Tetap	90	90.0

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui jika mayoritas responden merupakan pegawai tetap yakni sebanyak 90 orang (90%) dan sisanya memiliki status sebagai pegawai kontrak sebanyak 10 orang (10%).

4.3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	100	100.0

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden adalah SLTA yakni sebanyak 100 orang (100%).

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian menyajikan berbagai macam item-item penelitian yang terdiri dari variabel kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah merekapitulasi seluruh jawaban responden untuk mengetahui kecenderungan jawaban atas tiap – tiap variabel. Penilaian responden ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

$$\text{Panjang Interval} = \frac{H-L}{n \text{ Kategori}}$$

$$\text{Panjang Interval} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Maka kesimpulan yang dapat diambil dari tiap – tiap Batasan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Klasifikasi Penilaian Responden1

Interval	Klasifikasi
1.00 – 1.80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup Rendah
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5.00	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah, 2022)

4.4.1 Deskripsi Variabel Kompensasi

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Rata - Rata	Kesimpulan
1.	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	4.08	Tinggi
2.	Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan karyawan	4.29	Sangat Tinggi
3.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur	4.23	Sangat Tinggi
4.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau	4.30	Sangat Tinggi

	melebihi target yang telah ditetapkan		
5.	Tunjangan yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan karyawan	4.17	Tinggi
6.	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan Kesehatan	4.18	Tinggi
Rata – Rata		4.21	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka jawaban rata – rata responden terhadap variabel kompensasi sebesar 4.21 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan keempat yakni “Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan” dengan rata-rata 4.30 yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator keempat menjadi faktor utama dari variabel kompensasi.

4.4.2 Deskripsi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	Rata – Rata	Kesimpulan
1.	Menurut saya, tata letak peralatan kerja sesuai dengan standar keselamatan kerja	4.26	Sangat Tinggi
2.	Menurut saya, perlindungan mesin dapat menjamin keselamatan kerja	3.73	Tinggi
3.	Menurut saya, penyediaan perlengkapan keselamatan sebagai alat pencegahan pertolongan dan perlindungan karyawan telah memadai	4.08	Tinggi
4.	Menurut saya, tunjangan kecelakaan kerja sudah optimal	4.10	Tinggi
5.	Menurut saya, lingkungan kerja bersih dan sehat	4.17	Tinggi
6.	Menurut saya, penyediaan air bersih memadai	4.11	Tinggi
Rata – Rata		4.01	Tinggi

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka jawaban rata – rata responden terhadap variabel keselamatan dan Kesehatan kerja sebesar 4.01 termasuk dalam kategori tinggi. Rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan pertama yakni “Menurut saya, tata letak peralatan kerja sesuai dengan standar keselamatan kerja” dengan rata-rata 4.26 yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator pertama menjadi faktor utama dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

4.4.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Rata – Rata	Kesimpulan
1.	Saya merasa besar gaji yang diberikan perusahaan layak dan sesuai dengan pekerjaan saya	4.04	Tinggi
2.	Jaminan sosial yang diberikan perusahaan layak dan cukup bagi saya	4.48	Sangat Tinggi
3.	Kondisi peralatan kerja dan keadaan tata letak ruang kerja layak dan memadai	4.34	Sangat Tinggi
4.	Saya merasa peraturan jam kerja yang ditetapkan	4.65	Sangat Tinggi

	perusahaan memuaskan		
5.	Dalam bekerja saya membutuhkan pengakuan tentang hasil kerja	4.13	Tinggi
6.	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan, dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	4.54	Sangat Tinggi
Rata – Rata		4.36	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka jawaban rata – rata responden terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 4.36 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan keempat yakni “Saya merasa peraturan jam kerja yang ditetapkan perusahaan memuaskan” dengan rata-rata 4.65 yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator keempat menjadi faktor utama dari variabel prestasi kerja.

4.4.4 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Tabel 4.11
Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Rata – Rata	Kesimpulan
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu perusahaan	4.21	Sangat Tinggi
2.	Saya mampu bekerja dengan teliti dan jujur	4.20	Tinggi
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	4.30	Sangat Tinggi
4.	Saya mampu melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan	4.13	Tinggi
5.	Saya masuk kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan	4.27	Sangat Tinggi
6.	Ketika ada suatu masalah dalam pekerjaan, saya siap memberikan waktu dan tenaga untuk menyelesaikan demi kepentingan bersama	4.04	Tinggi
Rata – Rata		4.19	Tinggi

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka jawaban rata – rata responden terhadap variabel prestasi kerja sebesar 4.19 termasuk dalam kategori tinggi. Rata-

rata tertinggi terdapat pada pernyataan ketiga yakni “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan” dengan rata-rata 4.30 yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator ketiga menjadi faktor utama dari variabel kepuasan kerja.

4.5 Uji Validitas

Dikutip dari pendapat Sugiyono (2017), bahwa uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah item pernyataan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Apabila nilai validitas semakin tinggi, maka semakin valid nilai sebuah penelitian. Ukuran yang digunakan untuk uji validitas menggunakan software Smart-PLS 3.0 adalah sebagai berikut :

4.5.1 *Outer Loading*

Tabel 4.12
Uji Validitas Awal

	<i>Outer Loading</i>
X1.1	0,797
X1.2	0,871
X1.3	0,897
X1.4	0,832
X1.5	0,827
X1.6	0,791
X2.1	0,848
X2.2	0,719
X2.3	0,828
X2.4	0,825

X2.5	0,906
X2.6	0,896
Y1	0,822
Y2	0,536
Y3	0,824
Y4	0,722
Y5	0,871
Y6	0,777
Z1	0,769
Z2	0,750
Z3	0,882
Z4	0,841
Z5	0,060
Z6	0,870

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Pada tabel 4.12 diatas, terdapat beberapa item variabel yang memiliki konstruk < 0.6 sehingga item pertanyaan tidak valid. Item variabel yang tidak valid diantaranya yaitu Y2 dan Z5 harus dihapus untuk melakukan modifikasi sehingga dapat melanjutkan proses pengolahan data.

Tabel 4.13
Uji Validitas Akhir

	<i>Outer Loading</i>
X1.1	0,797
X1.2	0,871
X1.3	0,897
X1.4	0,832
X1.5	0,827
X1.6	0,791
X2.1	0,848
X2.2	0,719
X2.3	0,828

X2.4	0,825
X2.5	0,906
X2.6	0,896
Y1	0,822
Y3	0,824
Y4	0,722
Y5	0,871
Y6	0,777
Z1	0,769
Z2	0,750
Z3	0,882
Z4	0,841
Z6	0,870

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Setelah dilakukan modifikasi data, maka seluruh item pertanyaan dalam penelitian telah memenuhi syarat validitas sehingga dapat melanjutkan dalam proses pengujian selanjutnya.

4.5.2 *Average Variance Extracted*

Pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.0 uji validitas yang dapat disajikan menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE) yakni adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Average Variance Extracted

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kompensasi	0,700
K3	0,704
Prestasi Kerja	0,679

Kepuasan Kerja	0,657
----------------	-------

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan output hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan jika nilai *Average Variance Extracted* untuk seluruh variabel adalah valid karena memenuhi syarat yakni > 0.50 .

4.6 Uji Reliabilitas

4.6.1 *Cronbach's Alpha*

Dalam pengujian menggunakan *cronbach's alpha*, suatu variabel dapat dianggap reliabel jika memenuhi nilai *cronbach's alpha* yakni $> 0,7$. Berikut ini adalah nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel:

Tabel 4.15
Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
K3	0,915
Kompensasi	0,914
Prestasi Kerja	0,882
Kepuasan Kerja	0,868

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan sajian data di atas pada tabel 4.15, dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach's alpha*,

sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.6.2 *Composite Reliability*

Uji reliabilitas dalam metode PLS dapat dilihat dari hasil *composite reliability*. Berikut hasil *composite reliability* yang di dapatkan dari perhitungan smartPLS:

Tabel 4.16
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
K3	0,934
Kompensasi	0,933
Prestasi Kerja	0,913
Kepuasan Kerja	0,905

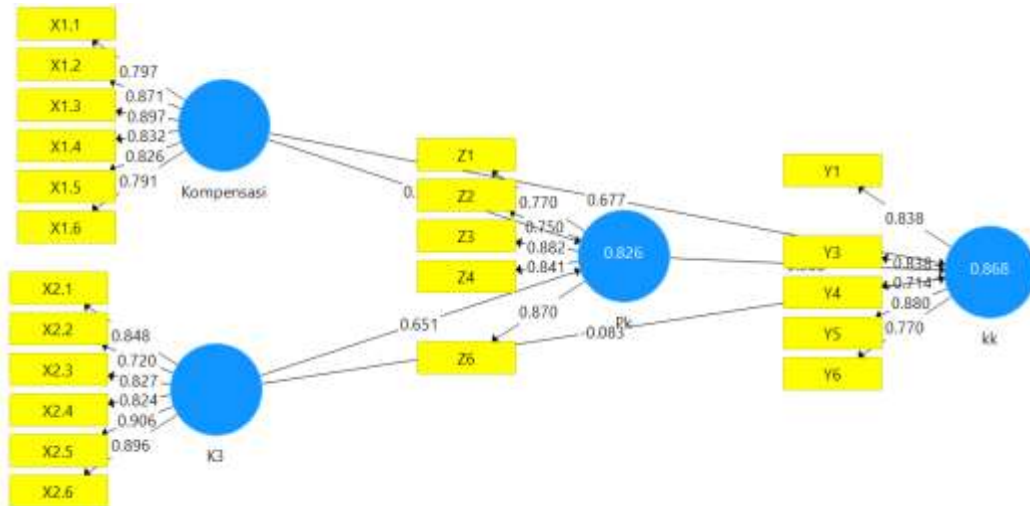
Sumber : Data diolah penulis (2022)

Dapat dilihat pada output seluruh variabel telah memenuhi syarat dalam pengujian *composite reliability*, yakni dimana seluruh variabel nilainya harus > 0.70 .

4.7 **Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)**

Uji inner model merupakan langkah yang harus dilakukan setelah melakukan uji outer model. Dalam pengujian inner model dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk, nilai signifikansi, dan R-Square dari model penelitian.

Gambar 4.1

Bootstrapping Smart Pls

Sumber : Data diolah penulis (2022)

4.7.1 Uji Goodness Of Fit Model

Penilaian goodness of fit diukur menggunakan beberapa indikator pengujian berikut :

Tabel 4.17
Uji Goodness of Fit Model

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,085	0,085
rms Theta	0,199	

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Sesuai dengan output pengujian model fit diatas, maka nilai SRMR memenuhi kriteria yakni $< 0,10$ maka model fit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model fit dengan data. Namun berdasarkan kriteria pengujian RMS Theta atau *Root Mean Square Theta* nilainya $0,199 >$

0,102 dapat diambil kesimpulan jika tidak memenuhi kriteria pengujian fit.

4.7.2 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi

Variabel	R Square
Prestasi Kerja	0.826
Kepuasan Kerja	0.868

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.18 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel prestasi kerja adalah 0.826. Hal ini berarti bahwa variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi serta variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Kemudian untuk nilai R-Square yang diperoleh variabel kepuasan kerja sebesar 0.868. Nilai tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja serta prestasi kerja.

4.7.3 Uji *Path Coefficient*

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai T-Statistics > 1.660 dan P-Values $< 0,05$. Hasil lengkap pengujian

hipotesis yang menggunakan SmartPLS 3.0 memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19
Path Coefficient

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.677	7.969	0,000
Keselamatan dan Kesehatan Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.083	0.724	0,470
Prestasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.368	4.221	0.000
Kompensasi -> Kepuasan Kerja melalui Prestasi Kerja	0.291	2.412	0,016
Keselamatan dan Kesehatan Kerja -> Kepuasan Kerja melalui Prestasi Kerja	0.651	5.847	0,000

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan data diatas, kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama diterima yakni kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *original sample* sebesar 0,677, *T-Statistics* $7.969 > 1.660$ dan nilai *P-Values* $0.000 < 0.05$.
2. Hipotesis kedua ditolak yakni keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai *original sample* sebesar -0.083, *T-Statistics* $0.724 < 1.660$ dan nilai *P-Values* sebesar $0.470 > 0.05$.
3. Hipotesis ketiga diterima yakni prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *original sample* sebesar 0.368, *T-Statistics* $4.221 > 1.660$ dan nilai *P-Values* $0.000 < 0.05$.
4. Hipotesis keempat diterima yakni kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja dengan nilai *original sample* sebesar 0.291, *T-Statistics* $2.412 > 1.660$ dan nilai *P-Values* $0,016 < 0.05$.
5. Hipotesis kelima diterima yakni keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja dengan nilai *original sample* sebesar 0.651, *T-Statistics* $5.847 > 1.660$ dan nilai *P-Values* $0,000 < 0.05$

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dilakukan pembahasan yang ditujukan untuk menjawab masalah penelitian, selanjutnya dijelaskan sebagai berikut :

4.8.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan jika hipotesis diterima yakni kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi merupakan salah satu cara yang digunakan oleh sebuah organisasi maupun perusahaan dalam rangka membangun strategi yang kompetitif agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja serta mempertahankan karyawan tersebut dalam bekerja pada perusahaan. Dikutip dari pendapat Nzyoka dkk (2016), kompensasi merupakan salah satu komponen penting yang digunakan perusahaan sebagai upaya dalam mempertahankan karyawan. Pengaruh positif dan signifikan menandakan jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan meningkat, maka kepuasan kerja pula akan meningkat pula. Begitu pun sebaliknya yakni jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mengalami penurunan, maka kepuasan kerja pula akan menurun pula.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyani (2016) dengan kesimpulan pada hasil penelitian yakni apabila perusahaan membayar kewajiban dalam hal pemberian kompensasi yang adil, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sheila Wambui Njoroje dan Josephat Kwasira (2015) dengan hasil penelitian jika terdapat pengaruh yang positif dan signifikan mengenai kompensasi dan kepuasan kerja yang dirasakan

karyawan pada pemerintahan wilayah Nakuru. Dari hasil penelitian tersebut, didapati pula bahwa pemberian strategi menggunakan basis kompetensi merupakan cara terbaik dalam meningkatkan motivasi karyawan. Basis kompetensi yang dimaksud adalah standar penggajian menggunakan jenjang pendidikan terakhir serta pengalaman kerja yang dimiliki sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja menggunakan strategi kompensasi pada PT Urip Sugiharto Pekalongan adalah kebijakan perusahaan untuk memberikan bonus kepada para karyawan apabila hasil pekerjaan yang mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan. Bonus sendiri adalah upah tambahan yang diberikan kepada karyawan di samping gaji tetap sebagai bentuk penghargaan. Secara keseluruhan, sebagian besar responden menilai bahwa sistem pemberian bonus yang diterapkan oleh PT. Urip Sugiharto Pekalongan sudah cukup memuaskan. Perusahaan memberikan kebijakan system bonus diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap semangat kerja yang ditunjukkan oleh sebagian besar responden. Responden dapat terpacu untuk mendapatkan bonus sebanyak – banyaknya untuk penghasilan tambahan dan memenuhi kebutuhan lain.

4.8.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan jika hipotesis kedua ditolak yakni keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan hal ini menunjukkan jika dalam penelitian ini Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak dapat menjelaskan dan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urip Sugiharto Pekalongan.

Keselamatan kerja merupakan sebuah kondisi yang bebas dari resiko kecelakaan atau kerusakan atau dengan kata lain resiko yang relatif sangat kecil dibawah tingkat tertentu. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan responden merasa kurangnya upaya perusahaan dalam melindungi Kesehatan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan di lapangan. Faktor – faktor tersebut diantaranya adalah perlindungan mesin tidak dapat menjamin keselamatan kerja para pegawai di kalangan PT Urip Sugiharto Pekalongan, penyediaan perlengkapan keselamatan sebagai alat pencegahan pertolongan dan perlindungan karyawan kurang memadai serta tunjangan kecelakaan kerja sudah optimal. PT Urip Sugiharto Pekalongan dinilai responden kurang memberikan fasilitas program kesehatan dan keselamatan kerja karyawan (K3) dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, tingkat

kecelakaan kerja pada karyawan kurang diperhatikan. Hal ini akan menyebabkan perasaan kurang aman ketika bekerja dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kenangan, Vani (2020) dengan kesimpulan apabila keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Tbk. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Charles Wahyu Irawan dan Kustini (2015) dengan kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan yang memiliki resiko tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

4.8.3 Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan jika prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Herizal, Muhammad Nur (2019) bahwa kepuasan kerja merupakan tingkatan emosi yang muncul maupun dihasilkan dari penilaian terhadap suatu prestasi kerja atau sebuah pengalaman. Menurut Nurmalasari (2015), prestasi kerja proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam menilai atau mengevaluasi sejauh mana prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai. Oleh karena itu, penilaian terhadap prestasi kerja dan adalah salah satu faktor yang paling mempengaruhi dalam kepuasan kerja.

Pengaruh positif dan signifikan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja menandakan apabila semakin tinggi prestasi kerja, maka kepuasan kerja akan meningkat. Untuk menunjang kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja maka perlu diperhatikan faktor prestasi kerja. Manfaat yang dapat dirasakan dalam melakukan penilaian prestasi kerja pegawai yakni perusahaan dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan yang digunakan oleh pimpinan dalam hal untuk memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi

Secara teoritis, hasil penelitian ini akan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heru Susilo (2014) yang menjelaskan jika terdapat pengaruh yang signifikan variabel prestasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani, Heni (2017) juga menyatakan hasil penelitian yang serupa yakni variabel prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Karsa Makassar.

4.8.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan jika kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja. Untuk nilai pengaruh tidak langsung antara kompensasi (X1) dengan kepuasan kerja (Y) melalui prestasi kerja (Z) diperoleh dari hasil sebesar 0.291. Karena

koefisien beta bertanda positif berarti semakin tinggi nilai kompensasi yang diberikan (X), semakin tinggi pula kepuasan kerja (Y), jika prestasi kerja (Z) juga tinggi. Sehingga dari penelitian ini, diketahui bahwa prestasi kerja cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut didapatkan melalui pemberian kompensasi yang dinilai oleh karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan dan tentunya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Mangkunegara (2005) mengemukakan jika prestasi kerja adalah hasil kerja yang dipandang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Melalui penetapan strategi bonus kepada karyawan PT Urip Sugiharto Pekalongan terbukti dapat meningkatkan prestasi kerja dengan indikator semua target – target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan merasa peraturan jam kerja yang ditetapkan perusahaan memuaskan sehingga kompensasi berupa bonus yang didapatkan oleh karyawan kompetitif.

4.8.5 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan jika keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja. Untuk nilai pengaruh tidak langsung antara keselamatan dan Kesehatan kerja

(X) dengan kepuasan kerja (Y) melalui prestasi kerja (Z) diperoleh dari hasil sebesar 0.651. Karena koefisien beta bertanda positif berarti semakin tinggi Keselamatan dan Kesehatan kerja (X2), semakin tinggi pula kepuasan kerja (Y), jika prestasi kerja (Z) juga tinggi.

Ketika perusahaan memperhatikan tata letak peralatan kerja sesuai dengan standar keselamatan kerja. Melalui kebijakan perusahaan terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan karena merasa aman dan nyaman sehingga karyawan akan lebih berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) yang diterapkan dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kualitas kerja karyawan karena karyawan akan merasa dihargai dan diberikan keamanan dalam bekerja sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai “**PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI PRESTASI KERJA PADA PT. URIP SUGIHARTO PEKALONGAN**” mampu menghasilkan kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja.
5. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan paparan penulis terhadap hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV, maka penulis dapat mengemukakan saran bagi pihak – pihak yang berkepentingan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan.

Program keselamatan dan Kesehatan (K3) yang dimiliki oleh perusahaan harus ditinjau dan dilakukan evaluasi kembali pada pelaksanaannya. Langkah – Langkah yang dapat dilakukan misalnya mengupayakan perlindungan mesin agar dapat menjamin keselamatan kerja para pegawai di kalangan PT Urip Sugiharto Pekalongan, menyediakan perlengkapan keselamatan sebagai alat pencegahan pertolongan dan perlindungan karyawan yang memadai serta memberikan tunjangan kecelakaan kerja yang lebih optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan faktor – faktor lain yang belum dibahas dalam penelitian ini dan dapat mengembangkan penelitian ini lebih lagi. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat meneliti lebih dalam lagi tentang variabel K3 dalam perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Mubarak, V. (2018). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Krakatau Wajatama)* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Ambari, W., Agussalim, M., & Anggaraini, M. D. (2021). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) SERTA IKLIM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI VARIABEL KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. KUNANGO JANTAN PADANG PARIAMAN. *Matua Jurnal*, 3(2), 375-392.
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Firdausi, F. R. (2017). *Pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhada prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan departemen perkakas divisi munisi PT. Pindad (PERSERO) Turen Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Handoko. T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara*.
- Indrawati, E. S. (2019). HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN BAGIAN CUSTOMER SERVICE PT. GARUDA INDONESIA. *Jurnal EMPATI*, 8(1), 144-150.

- Kartiko, L. A. (2013). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan PR. Alfi Putra Trenggalek). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan PR. Alfi Putra Trenggalek)/Lugas Asmarani Kartiko.*
- Kurniawan, D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(4).
- Luce Neni. 2010. Pengaruh Gaji, Pendidikan dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Bank BPD Jawa Tengah Cabang Semarang). Skripsi Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIKUBANK.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009a. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Munandar, ashar sunyoto.2006. *psikologi industry dan organisasi*. UI : Jakarta
- Nazir, T., Khan, S.U.R., Shah, S.F.H. & Zaman, K. (2013). Impact Of Reward And Compensation On Job Satisfaction: Public And Private Universities Of UK. *MiddleEast Journal Of Scientific Research*.14:3. 394-403.
- Nugroho Agus Dwi, dan Kunartinah. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Hal. 153 – 169 Vol. 19, No. 2. ISSN: 1412- 3126.
- Nurjaman, Kadar. (2014). *Manajemen Personalialia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Paramita, Catarina Cori Pramadya dan Andi Wijayanto 2012. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero). APJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume 1 Nomor 1*.
- Rachmawati, A. R. (2012). *PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA PT. PRIMISSIMA (Persero)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Rivai dan Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill

- Simatupang, O. (2016). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG FMIPA UNIMED* (Doctoral dissertation, UNIMED).
- Sisna, A. D. (2014). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Kediri)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno .E (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*, Jakarta : Rajawali Pers.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI PRESTASI KERJA PADA PT. URIP SUGIHARTO PEKALONGAN

Kepada,
Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i
Responden
Di_
Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Kuesioner dibawah ini merupakan salah satu metode pengumpulan data primer tentang “Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja pada PT. Urip Sugiharto Pekalongan”

Hasil dari data primer yang sekaligus sebagai jawaban dari anda selaku karyawan PT. Urip Sugiharto Pekalongan, sangat mendukung dan berguna dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi kami di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.

Oleh karena itu, kami berharap anda berkenan untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dengan sejujur-jujurnya. Jawaban yang anda

sampaikan tidak akan kami publikasikan kepada khalangan umum dan akan kami jaga kerahasiaanya. Atas kerjasamanya kami sampaikan banyak terimakasih.

Wassalamualaikum Wr Wb.

Hormat saya,

Lini Latia Sari

Bagian I (Karakteristik Responden)

Isi dan berilah tanda silang, (X) pada bagian yang paling sesuai menurut anda

Jenis Kelamin : Laki-laki

Perempuan

Usia : ----- (Tahun)

Masa Kerja : ----- (Tahun)

Bagian/Jabatan : ----- (Pegawai Tetap / Tidak tetap)

Pendidikan : SD

SLTP

SLTA

S1

S2

Bagian II (Daftar Pertanyaan)

Berilah tanda checklist (✓) atau silang (X) pada kolom yang tersedia sesuai dengan keputusan anda.

Keterangan

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

N : Netral (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS :Sangat Tidak Setuju (1)

1. Variabel Kompensasi (X1)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
2	Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan karyawan					
3	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
4	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
5	Tunjangan yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan karyawan					

6	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan					
---	---	--	--	--	--	--

2. Variabel K3 / Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Menurut saya, tata letak peralatan kerja sesuai dengan standar keselamatan kerja					
2	Menurut saya, perlindungan mesin dapat menjamin keselamatan kerja					
3	Menurut saya, penyediaan perlengkapan keselamatan sebagai alat pencegahan pertolongan dan perlindungan karyawan telah memadai					
4	Menurut saya, tunjangan kecelakaan kerja sudah optimal					
5	Menurut saya, lingkungan kerja bersih dan sehat					
6	Menurut saya, penyediaan air bersih memadai					

3. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa besar gaji yang diberikan perusahaan layak dan sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Jaminan sosial yang diberikan perusahaan layak dan cukup bagi saya					

3	Kondisi peralatan kerja dan keadaan tata letak ruang kerja layak dan memadai					
4	Saya merasa peraturan jam kerja yang ditetapkan perusahaan memuaskan					
5	Dalam bekerja saya membutuhkan pengakuan tentang hasil kerja					
6	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan, dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					

4. Variabel Prestasi Kerja (Z)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu perusahaan					
2	Saya mampu bekerja dengan teliti dan jujur					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
4	Saya mampu melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
5	Saya masuk kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan					
6	Ketika ada suatu masalah dalam pekerjaan, saya siap memberikan waktu dan tenaga untuk menyelesaikan demi kepentingan bersama					

Lampiran 2**HASIL KARAKTERISTIK RESPONDEN**

Jenis Kelamin	Usia	Masa kerja	Status pekerjaan	Pendidikan	Kompensasi
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	17 - 25	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	<1 tahun	Kontrak	SMA	2 jt – 2,5 jt
Perempuan	17 - 25	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	17 - 25	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	17 - 25	>3 tahun	Tetap	SMA	>3jt
Laki - Laki	26 - 30	>3 tahun	Tetap	SMA	>3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	31 - 40	>3 tahun	Tetap	SMA	>3jt
Perempuan	31 - 40	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	>3 tahun	Tetap	SMA	>3jt
Perempuan	17 - 25	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	<1 tahun	Kontrak	SMA	2 jt – 2,5 jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	31 - 40	<1 tahun	Kontrak	SMA	2 jt – 2,5 jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	<1 tahun	Kontrak	SMA	2 jt – 2,5 jt
Perempuan	26 - 30	<1 tahun	Kontrak	SMA	2 jt – 2,5 jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	>3 tahun	Tetap	SMA	>3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	17 - 25	>3 tahun	Tetap	SMA	>3jt
Perempuan	17 - 25	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	<1 tahun	Kontrak	SMA	2 jt – 2,5 jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	17 - 25	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt

Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	31 - 40	>3 tahun	Tetap	SMA	>3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Laki - Laki	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Laki - Laki	26 - 30	<1 tahun	Kontrak	SMA	2 jt – 2,5 jt
Perempuan	26 - 30	>3 tahun	Tetap	SMA	>3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	>3 tahun	Tetap	SMA	>3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	17 - 25	>3 tahun	Tetap	SMA	>3jt
Perempuan	31 - 40	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	>3 tahun	Tetap	SMA	>3jt
Perempuan	26 - 30	>3 tahun	Tetap	SMA	>3jt
Perempuan	17 - 25	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Laki - Laki	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	26 - 30	2-3 tahun	Tetap	SMA	2,5 jt – 3jt
Perempuan	31 - 40	<1 tahun	Kontrak	SMA	2 jt – 2,5 jt
Perempuan	17 - 25	<1 tahun	Kontrak	SMA	2 jt – 2,5 jt

Lampiran 3**TABULASI JAWABAN RESPONDEN****Variabel Kompensasi (X1)**

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5
3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2
3	4	3	4	4	3
5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	3
4	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	4
4	5	5	5	4	4
5	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5
4	3	3	4	3	3
2	3	3	2	3	4
4	4	4	4	2	4
4	5	5	4	4	5
4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4
4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4
3	3	3	4	3	3
1	3	3	3	3	1
4	4	3	2	3	4
4	4	4	5	3	4
4	4	3	3	4	4
4	5	4	5	5	2
3	4	3	4	4	4

3	3	3	4	3	4
4	4	4	3	4	3
4	5	4	5	4	3
4	4	4	5	4	3
4	4	4	3	4	4
4	3	3	2	4	3
4	4	3	4	2	4
4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5
2	4	4	5	4	5
5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5
2	5	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5

3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2
5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	3
4	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	4
4	5	5	5	4	4
5	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5
4	3	3	4	3	3
2	3	3	2	3	4
4	4	4	4	2	4
4	5	5	4	4	4
4	5	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	4
4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4
3	3	4	3	3	3
1	3	3	3	3	1
4	4	3	2	3	4
4	4	4	5	3	4

Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5
3	2	1	4	3	4
2	2	2	4	4	4
3	3	3	4	3	3
4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5

4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	5	3	3	3
5	3	4	4	5	4
5	5	4	5	5	5
3	3	3	4	3	3
4	4	4	3	4	3
4	2	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4
5	2	5	5	5	5
5	2	5	5	5	5
4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3
1	1	3	3	3	3
4	3	5	3	3	4
4	2	3	4	4	3
4	4	4	3	3	3
2	2	2	3	3	3
4	3	3	3	3	3
4	3	2	3	3	3
3	2	2	4	3	3
3	2	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3
5	4	3	4	4	4
3	3	3	4	3	3
4	3	4	4	3	4
5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	2	3	3	3	4
5	3	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5
4	4	4	3	4	4
4	4	4	5	5	5
4	4	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5
5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	2	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5
3	2	1	4	3	4
2	2	2	4	4	4
4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	5	3	3	3
5	3	4	4	5	4
5	5	4	5	5	5
3	3	3	4	3	3
4	4	4	3	4	3
4	2	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4
5	2	5	5	5	5
5	2	5	5	5	5

4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3
1	1	3	3	3	3
4	3	5	3	3	4
4	2	3	4	4	3

Variabel Prestasi Kerja (Z)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4
3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3
3	3	4	3	3	4
5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	3	4
5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5
3	3	4	4	5	4
5	4	4	4	5	4
4	5	5	5	5	4
3	3	4	3	5	3
4	5	3	1	4	2
4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	3	4
3	4	5	5	5	3
5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	3	5
4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4
5	4	5	4	5	4
4	4	3	3	5	3
3	3	4	2	5	3

4	4	4	3	5	4
4	4	3	4	4	3
3	3	3	3	5	3
3	3	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4
3	3	3	3	4	3
5	4	4	3	5	3
3	3	4	5	5	5
3	3	4	3	5	4
4	4	4	4	5	4
4	3	3	3	4	2
3	4	3	3	4	3
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	2	3
4	5	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	4
5	5	5	4	4	4
5	4	5	4	5	4
5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	5	2
5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4
4	4	5	4	5	4
4	4	3	4	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	3	4
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5

5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	3	5
4	4	4	5	2	5
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	4
3	3	3	3	4	3
4	4	4	3	5	3
5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4
5	5	5	4	4	4
4	4	4	1	4	4
5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	3	5
3	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4
3	3	4	3	5	3
4	5	3	1	4	2
4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	3	4
3	4	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5
4	3	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4
5	4	5	4	5	4
4	4	3	3	5	3
3	4	4	2	4	3
4	4	4	3	5	4
4	4	3	4	5	3

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
2	4	4	4	3	4

3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	3	4
4	5	5	4	5	4
4	4	4	5	4	4
4	5	4	5	4	5
4	4	5	5	4	5
4	4	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5
3	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	5
4	4	5	5	5	5
3	5	3	3	3	4
2	4	2	4	1	4
4	3	4	5	4	4
4	5	4	5	4	5
5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5
3	4	3	4	3	3
1	5	3	5	2	3
4	4	4	3	3	4
3	5	4	5	4	5
4	4	3	4	3	5
4	4	4	5	5	5
3	3	4	4	4	5
3	3	3	4	3	4
3	3	4	4	3	4
4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	3	5
4	5	4	5	4	4
3	5	4	4	3	4
4	4	3	5	3	5
5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	3	4
3	4	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5

4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5
4	4	5	5	4	4
4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
2	4	4	4	3	4
3	3	4	3	3	3
4	5	5	4	5	4
4	4	4	5	4	4
4	5	4	5	4	5
4	4	5	5	1	5
4	4	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5
3	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	5
4	4	5	5	5	5
3	5	3	3	3	4
2	4	2	4	1	4

4	3	4	5	4	4
4	5	4	5	4	5
5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5
3	4	3	4	3	3
1	5	3	5	2	3
4	4	4	3	3	4
3	5	4	5	4	5

Lampiran 4**HASIL PENGOLAHAN SMART PLS 3.0**

Path Coefficients

	K3	Kompensasi	Pk	kk
K3			0,652	- 0,083
Kompensasi			0,290	0,677
Pk				0,365
Kk				

Outer Loadings

	K3	Kompensasi	Pk	kk
X1.1	0,797	0,797		
X1.2	0,871	0,871		
X1.3	0,897	0,897		
X1.4	0,832	0,832		
X1.5	0,827	0,827		
X1.6	0,791	0,791		
X2.1	0,848			
X2.2	0,719			
X2.3	0,828			
X2.4	0,825			
X2.5	0,906			
X2.6	0,896			
Y1	0,822			0,822
Y2	0,536			0,536
Y3	0,824			0,824
Y4	0,722			0,722
Y5	0,871			0,871
Y6	0,777			0,777
Z1	0,769		0,769	
Z2	0,750		0,750	
Z3	0,882		0,882	
Z4	0,841		0,841	
Z5	0,060		0,060	
Z6	0,870		0,870	

Inner Model

K3			1,000	1,000
Kompensasi			1,000	1,000
Pk				1,000
Kk				

Outer Model

	K3	Kompensasi	Pk	kk
X1.1		-1,000		
X1.2		-1,000		
X1.3		-1,000		
X1.4		-1,000		
X1.5		-1,000		
X1.6		-1,000		
X2.1	- 1,000			
X2.2	- 1,000			
X2.3	- 1,000			
X2.4	- 1,000			
X2.5	- 1,000			
X2.6	- 1,000			
Y1				-1,000
Y2				-1,000
Y3				-1,000
Y4				-1,000
Y5				-1,000
Y6				-1,000
Z1			-1,000	
Z2			-1,000	
Z3			-1,000	
Z4			-1,000	
Z5			-1,000	
Z6			-1,000	

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Pk	0,826	0,823
Kk	0,865	0,861

f Square

	K3	Kompensasi	Pk	Kk
K3			0,731	0,009
Kompensasi			0,145	0,888
Pk				0,172
Kk				

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
K3	0,915	0,924	0,934	0,704
Kompensasi	0,914	0,915	0,933	0,700
Pk	0,810	0,892	0,870	0,567
Kk	0,856	0,880	0,893	0,588

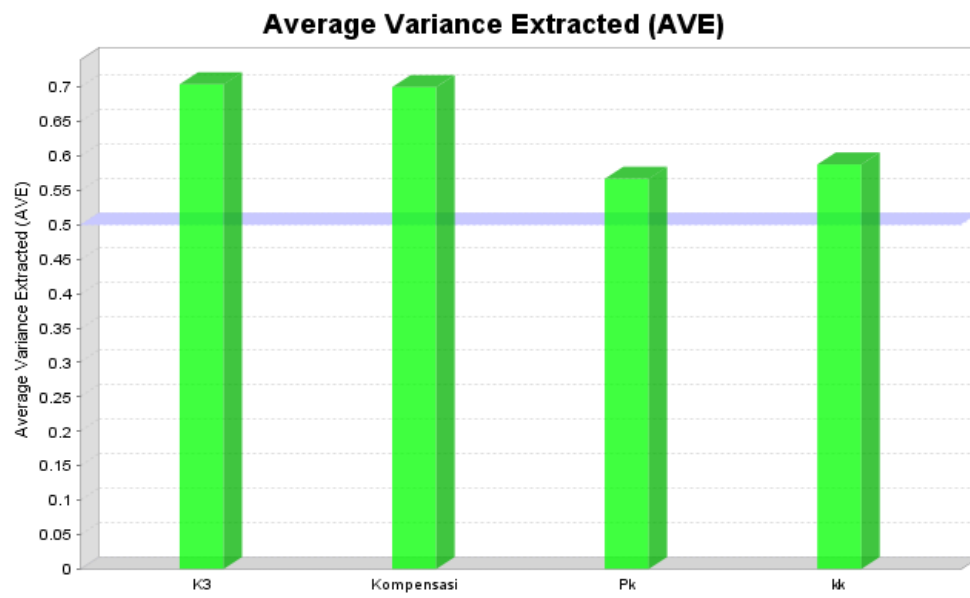
Model_Fit

Fit Summary

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,085	0,085
d_ ULS	2,163	2,163
d_ G	n/a	n/a
Chi-Square	infinite	infinite
NFI	n/a	n/a

rms Theta

rms Theta	0,199
-----------	-------



Lampiran 5

SURAT IZIN PENELITIAN


UNIVERSITAS PGRI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Sidodadi Timur Nomor 24 – Dr. Cipto Semarang – Indonesia

Telp. (024) 8316377 Faks. (024) 8448217 Email : upgrismg@upgris.ac.id Homepage www.upgris.ac.id

Nomor : 035/Um/FEB/UPGRIS/VIII/2022
 Lamp. : 1 Berkas
 Hal : *Permohonan Izin Penelitian*

8 Agustus 2022

Kepada Yth.
 Kepala PT Urip Sugiharto Pekalongan
 di tempat

Dengan hormat,

Dengan ini kami disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang di bawah ini:

Nama : LINI LATIA SARI
 NPM : 18810022
 Konsentrasi : MSDM
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir di PT Urip Sugiharto Pekalongan. Maka dari itu, dimohon kesediaan Bapak/Ibu agar dapat mengizinkan mahasiswa kami untuk memperoleh data yang diperlukan terkait dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Dr. Eriyani Sumastuti, MP.
 NPP 146501457

- Tembusan :
1. Ketua Program Studi Manajemen
 2. Arsip