

Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan

Dwi Kurniawan¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

Abstract. *This study aims to determine the effect of compensation and occupational safety and health (K3) on job satisfaction among employees of PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. The research method used is a quantitative method. The sample in this study were 134 employees. Data collection methods use scale compensation, occupational safety and health (K3), and job satisfaction with a Likert scale model. The collected data were analyzed using a regression test with the help of the SPSS 20.0 program. The results of this study indicate that there is a positive and very significant effect between compensation and occupational safety and health (K3) on job satisfaction among employees of PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. Based on the results of the simple model regression analysis it is known that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. Then, the results of a simple regression test on occupational safety and health (K3) on job satisfaction show that there is a positive and very significant effect. The results of multivariate regression analysis showed that all aspects of compensation, occupational safety and health had a positive and very significant effect on aspects of job satisfaction. Meanwhile, the final model of regression analysis shows that (1) there is a positive and very significant influence between salary, inspection and work discipline, as well as counseling on the work itself; (2) there is a positive and very significant influence between increasing OHS awareness, inspection and work discipline and allowances for supervision; (3) there is a positive and very significant influence between the dissemination of accident statistics reports and work environment control on workmates aspects; (4) there is a positive and very significant influence between the dissemination of accident statistics reports and work environment control on the promotion aspects.*

Keywords: *compensation, occupational safety and health, job satisfaction.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 134 orang karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan skala kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan kepuasan kerja dengan model skala likert. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji regresi dengan bantuan program SPSS 20.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. Berdasarkan hasil analisis regresi model sederhana diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, hasil uji regresi sederhana pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan. Hasil analisis regresi multivariat menunjukkan bahwa seluruh aspek kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja. Sementara itu, pada analisis regresi model akhir menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara gaji, inspeksi dan disiplin kerja, serta konseling terhadap pekerjaan itu sendiri; (2) terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara peningkatan kesadaran K3, inspeksi dan disiplin kerja dan tunjangan terhadap pengawasan; (3) terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara sosialisasi laporan statistik kecelakaan dan kontrol lingkungan kerja terhadap aspek teman sekerja; (4) terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara sosialisasi laporan statistik kecelakaan dan kontrol lingkungan kerja terhadap aspek promosi.

Kata kunci: kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja.

¹ Email: dwik.psi@gmail.com

PENDAHULUAN

Lingkungan industri yang kompetitif telah memacu setiap perusahaan dan organisasi untuk terus meningkatkan dan memaksimalkan usaha serta potensi kerja yang dimiliki oleh karyawannya. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan roda penggerak yang mengarahkan, menggerakkan dan mengembangkan, serta mempertahankan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Pengetahuan (*knowledge*) adalah hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Tanpa pengetahuan seseorang tidak mempunyai dasar untuk mengambil keputusan dan menentukan tindakan terhadap masalah yang dihadapi (Adriansyah dkk, 2014).

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling berharga bagi perusahaan dan menjadi landasan utama dalam usaha pencapaian tujuan atau sasaran bisnis yang telah ditetapkan. Menyadari bahwa manusia merupakan faktor yang penting pada bagian produksi yang lebih dikenal dengan sebutan Human Investment, maka perusahaan harus lebih dituntut untuk mengendalikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. dengan kata lain perusahaan tidak akan berjalan secara efektif apabila tanpa pengendalian sumber daya manusia yang baik (Sisna, Mochammad dan Gunawan, 2014).

Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua komponen yang memiliki hubungan yang saling terkait. Di satu sisi, perusahaan didirikan dengan tujuan mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, di sisi lain karyawan mempunyai harapan dan kebutuhan tertentu yang bisa dipenuhi perusahaan, sehingga mendapatkan kepuasan kerja dalam bekerja. Neni (2005) menyatakan bahwa pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Apabila tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dari uraian tersebut jelaslah bahwa faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan utama dalam proses produksi, karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak

dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal. Karyawan selalu berharap adanya kesinambungan pekerjaan dan diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan untuk karyawan dan keluarga dari waktu ke waktu (Soeling, 2005).

Mangkunegara (2004) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kepuasan salah satunya dari faktor pekerjaannya. Faktor pekerjaan tersebut meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Berbagai fasilitas dan jenis pekerjaan yang diberikan dari perusahaan akan selalu mendapat penilaian dari karyawannya sehingga akan menimbulkan persepsi pada karyawan dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Keyakinan bahwa karyawan yang puas akan membawa dampak yang baik bagi perusahaan, menjadikan kepuasan kerja sebagai hal yang diperhatikan perusahaan. Kinerja dapat ditingkatkan apabila kepuasan pekerjaan karyawan dirasakan telah terpenuhi (Muhadi, 2007).

Adapun fenomena yang terjadi di PT. Cahaya Samtraco Utama berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang perwakilan HRD yaitu Subyek BX pada tanggal 16 Mei 2016, pukul 08.15-10.15 WITA yang menyatakan bahwa setiap tahun terdapat 3-5 karyawan yang keluar atau mengundurkan diri, beberapa diantaranya menyatakan karyawan tersebut telah memiki pekerjaan dan kompensasi serta lingkungan kerja yang lebih baik. Narasumber lain yaitu, TN dan AF yang merupakan mantan karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama menjelaskan bahwa alasan mereka keluar dari perusahaan karena mereka kurang puas dengan kesempatan promosi jabatan, kondisi lingkungan kerja serta hubungan antar pegawai dan atasan serta kompensasi yang kurang sesuai dengan harapan mereka.

Menurut Supatmi, Umar dan Hamidah (2013) kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian

kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak BX yang merupakan perwakilan PT. Cahaya Samtraco Utama pada tanggal 16 Agustus 2016 menyatakan bahwa sistem kompensasi yang berlaku sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan berdasarkan kesanggupan perusahaan dalam membayar dan menyediakan tunjangan kompensasi tersebut. Narasumber lain yaitu, Ibu YY yang bekerja pada bagian produksi menyatakan bahwa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan harapannya, terutama pada kompensasi yang bersifat non-finansial yaitu tunjangan berupa fasilitas yang diberikan perusahaan seperti fasilitas transportasi.

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja secara umum masih tergolong tinggi. BPJS Ketenagakerjaan mendata selama 2014 jumlah peserta yang mengalami kecelakaan kerja sebanyak 129.911 orang. 69,59 persen kecelakaan terjadi di dalam perusahaan saat pekerja bertugas, 10,26 persen di luar perusahaan, dan sekitar 20,15 persen pekerja mengalami kecelakaan lalu lintas (Tallo, 2015). Sementara itu, hingga akhir 2015 telah terjadi 105.182 kasus kecelakaan kerja. 2.375 kasus diantaranya mengakibatkan kematian. (Fanani, 2016).

Undang-undang Pasal 87 Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur pedoman penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja melalui Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, maka setiap perusahaan wajib memastikan terlaksananya perlindungan K3 yang efektif dan efisien di lingkungan kerja untuk menciptakan kondisi yang aman dan nyaman serta diharapkan dapat meningkatkan produktivitas.

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MK3) merupakan bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan K3 dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (Endroyo, 2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni, Mochammad, dan Hakam (2013) tentang "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bojonegoro)" menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja.

Menurut hasil observasi dan wawancara yang dilakukan bersama dengan Subyek BX pada tanggal 16 Mei 2016 pukul 08.15-10.15 WITA, mengungkapkan bahwa selama 2016 terjadi satu kasus kecelakaan kerja yang mengakibatkan seorang karyawati kehilangan ibu jarinya. Selain itu, beliau menunjukkan dan menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dan standar keamanan PT. Cahaya Samtraco Utama yaitu alat pelindung diri yang disediakan perusahaan berupa masker, selain itu pekerja wajib memakai sepatu, untuk kacamata, pelindung kepala dan sepatu safety hanya diberikan kepada karyawan dengan posisi tertentu seperti teknisi dan bagian pengolahan limbah, sedangkan pada bagian produksi tidak mendapatkan peralatan tersebut. Lebih lanjut, Subyek BX juga menyatakan bahwa karyawan rutin diberi susu tiga kali dalam seminggu untuk menjaga kondisi paru-paru para karyawan. Secara terpisah, hasil wawancara dengan seorang mantan karyawan pada tanggal 18 Mei 2016 berinisial SN yang menjelaskan bahwa ia pernah mengalami insiden tertimpa sebuah mesin grinda di bagian depan kakinya dan ia tidak mengalami luka karena memakai sepatu khusus yang dibelinya sendiri.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja

Tiffin (dalam As'ad, 2004) yang menyatakan bahwa kepuasan berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi serta kerjasama dengan atasan dan sesama rekan kerja. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003). Definisi tersebut didukung oleh Smith, Kendall dan Hulin (dalam Luthans, 2006) yang menyatakan bahwa perasaan seseorang terhadap berbagai situasi kerja yang dihadapi individu diantaranya perasaan gembira, semangat, gairah dan puas terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor individu dan faktor pekerjaan (Mangkunegara, 2005). Lebih lanjut, menurut Hasibuan (2006) menjelaskan faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau bervariasi.

Smith, Kendall dan Hulin (dalam Luthans, 2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja terdiri dari beberapa aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), pengawasan (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*) dan gaji (*pay*).

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2006). Mondy (2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikannya untuk organisasi. Menurut Panggabean (2004), kompensasi sering kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Mondy (2008) menyatakan bahwa kompensasi dipengaruhi oleh faktor legal, serikat pekerja atau organisasi karyawan, kebijakan dan kemampuan perusahaan, produktivitas kerja karyawan, penawaran dan permintaan tenaga kerja, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional serta jenis dan sifat pekerjaan. Mondy (2008) juga menjelaskan bahwa kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, yang terdiri dari gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

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

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 juga menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya yang bertujuan untuk

memberikan jaminan selamat dan meningkatkan derajat kesehatan para buruh dengan cara mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Menurut Miner (dalam Ilham, 2002) aspek yang harus diperhatikan dalam usaha meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja antara lain, sosialisasi laporan statistik kecelakaan, pelatihan keselamatan kerja, publikasi keselamatan kerja, kontrol lingkungan kerja, inspeksi dan disiplin kerja, peningkatan kesadaran K3, konseling serta employee assistance program.

Mangkunegara (2004) menjelaskan bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu, setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis, setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin, semua hasil produksi dipelihara keamanannya, adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan, meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja, terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau kondisi kerja, setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 134 orang karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan sederhana. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan uji korelasi parsial aspek-aspek variabel penelitian. Keseluruhan teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 20.0 *for windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja, dengan F hitung = 15,035 (F hitung > F tabel = 3,07), R² = 0,322, dan p = 0,000 (p < 0,05). Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja

yang terima karyawan, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama.

Sumbangan efektif yang disumbangkan variabel kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 32,2 persen ($R^2 = 0,322$). Hal ini berarti 32,2 persen kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Hal ini bermakna terdapat 67,8 persen faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh As'ad (2004) faktor tersebut yaitu faktor psikologis, fisik dan sosial. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Artinya bahwa kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut (Rivai dan Sagala, 2009).

Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners (2004), diperkirakan tidak kurang dari 3.350 buah artikel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat yaitu, menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja, pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, mengurangi tingkat absensi, mengurangi labor turnover (perputaran tenaga kerja), mengurangi tingkat kecelakaan kerja, mengurangi

keselamatan kerja, meningkatkan motivasi kerja, menimbulkan kematangan psikologis, menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Menurut Strauss dan Sayles (dalam Handoko, 2001) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi dini. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan tidak melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Umar (2005) yang menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi.

Hal ini dibuktikan pada penelitian ini, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Cahaya Samtraco Utama dengan $\beta = 0,160$; t hitung = 2,012 (t hitung > t tabel = 1,97783) dan $p = 0,046$ ($p < 0,05$). Hal ini juga didukung penelitian Ernawati (2013) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dapat diartikan apabila kompensasi meningkat maka kepuasan kerja meningkat. Dengan adanya peningkatan kompensasi bagi karyawan maka diharapkan kepuasan karyawan akan tercapai. Jika kompensasi yang diberikan karyawan memadai dan sesuai dengan harapan karyawan maka perusahaan akan menghasilkan hasil produksi yang optimal.

Lebih lanjut, Sinollah (2011) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Ap & J Pasuruan) menunjukkan bahwa faktor kompensasi baik yang bersifat finansial maupun non-finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Sutrisno (2008) Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal ini diasumsikan bahwa jika kompensasi meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi menurut Tohardi (2002), antara lain sebagai berikut, (1) pemberian kompensasi melihat besarnya kinerja yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu, semakin tinggi tingkat output, maka akan semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, (2) secara logis, ukuran pemberian kompensasi sangat

tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja, (3) walaupun perusahaan memiliki kemampuan membayar kompensasi, tapi belum tentu perusahaan tersebut memiliki kesediaan untuk membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil, (4) penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi, (5) organisasi karyawan yang ada dalam perusahaan seperti serikat kerja akan turut mempengaruhi kebijakan besar atau kecilnya pemberian kompensasi, (6) adanya peraturan perundang-undangan yang ada mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi, misalnya diberlakukannya kebijakan pemberian Upah Minimum Regional (UMR).

Kemudian pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja dengan $\beta = 0,507$; $t_{hitung} = 7,840$ ($t_{hitung} > t_{tabel} = 1,97783$), dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Semakin tinggi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja seseorang maka makin tinggi juga tingkat kepuasan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahim (2013) bahwa kesehatan kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi Tea Based Beverage (TBB) factory PT Unilever Indonesia baik secara parsial maupun secara simultan.

Hal ini dipertegas juga oleh Yusuf, Eliyana dan Sari (2012) dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)* yang menunjukkan bahwa program kesehatan kerja yang baik dapat menumbuhkan rasa aman dan kenyamanan sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Pada hasil analisis regresi multivariat model penuh didapatkan hasil bahwa aspek gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, sosialisasi laporan statistic kecelakaan, pelatihan keselamatan kerja, publikasi keselamatan kerja, kontrol lingkungan kerja, inspeksi dan disiplin kerja, peningkatan kesadaran K3, konseling dan employee assistance program memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap pekerjaan itu sendiri (dengan $F = 4,752$; $R^2 = 0,320$ dan $p = 0,000$), pengawasan (dengan $F = 4,747$; $R^2 = 0,321$ dan $p = 0,000$), teman sekerja (dengan $F = 5,462$; $R^2 = 0,351$ dan $p = 0,000$) dan promosi (dengan $F = 6,663$; $R^2 = 0,398$ dan $p = 0,000$). Setiap karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan, Tiffin (dalam As'ad, 2004) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat

dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.

Pada hasil analisis regresi model akhir didapatkan hasil bahwa aspek gaji, inspeksi dan disiplin kerja, serta konseling berpengaruh sangat signifikan terhadap aspek pekerjaan itu sendiri (work itself) dengan $F = 18,714$; $R^2 = 0,302$ dan $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan gaji, inspeksi dan disiplin kerja serta konseling makan karyawan akan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suhaji (2012) yang mengatakan bahwa kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Sanda, Engken dan Rumayar (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa karyawan cenderung akan merasa senang dan menikmati pekerjaannya apabila atasan memberikan arahan kepada pegawai untuk lebih lagi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pada aspek peningkatan kesadaran K3, inspeksi dan disiplin kerja dan tunjangan berpengaruh sangat signifikan terhadap aspek pengawasan (supervision) dengan $F = 11,285$; $R^2 = 0,207$ dan $p = 0,000$. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan kesadaran K3, inspeksi dan disiplin kerja dan tunjangan meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan melalui tindakan pengawasan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Azwar (2010) bahwa tujuan utama supervisi ialah untuk lebih meningkatkan kualitas bawahan, bukan mencari kesalahan bawahan. Peningkatan kualitas ini dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap pekerjaan bawahan.

Hal ini dipertegas dengan penelitian Boiman dan Surya (2013) bahwa tindakan supervisi melalui aspek kondisi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, karena supervisor sebagai manejer yang paling dekat dengan karyawan mampu menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan hubungan antara atasan dengan bawahan sangat erat dan semakin dekat hubungan bawahan ke atasan semakin puaslah bawahan tersebut.

Selanjutnya, aspek sosialisasi laporan statistik kecelakaan dan kontrol lingkungan kerja

berpengaruh sangat signifikan terhadap aspek teman sekerja (workers) dengan $F = 21,855$; $R^2 = 0,250$ dan $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya sosialisasi mengenai statistik kecelakaan dan kontrol lingkungan kerja yang baik dari perusahaan akan menghasilkan proses interaksi antar pegawai sehingga meningkatkan kepuasan teman sekerja. As'ad (2004) berpendapat faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, dimana untuk terjadi masalah rekan kerja karyawan akan kompak dengan adanya kerjasama.

McClelland (dalam Robbins dan Coulter 2004) pada kebutuhan akan afisiliasi yang merupakan keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat, merupakan hal yang penting dalam organisasi untuk selalu bekerjasama dengan rekan kerja dan menciptakan hubungan yang penuh persahabatan yang dekat sehingga merasa nyaman dan secara tidak langsung seseorang akan merasa puas karena memiliki rekan kerja yang baik dan penuh persahabatan.

Kemudian aspek sosialisasi laporan statistik kecelakaan dan kontrol lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap aspek promosi (promotion) dengan $F = 33,811$; $R^2 = 0,340$ dan $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya sosialisasi dan kontrol lingkungan kerja dilakukan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap persepsi tentang lingkungan kerjanya sehingga karyawan memiliki kesempatan dalam mengembangkan karir dan secara langsung akan mempengaruhi promosi jabatan mereka.

Payakachat, Songthip, Denise dan Mathew (2011) kepuasan karir berhubungan erat dengan kehidupan pekerjaan dan hal itu akan membuat karyawan akan bertahan pada pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan promosi dan supervise dalam mempengaruhi keinginan karyawan dalam mengambil keputusan untuk tetap berada di organisasi atau tidak (Maffin dan Dlodlo, 2014)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama. Kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik akan membuat karyawan puas dengan pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan produktivitas di perusahaan, serta mengurangi intensitas turnover.

Selanjutnya, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka secara langsung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin tinggi penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman berada di tempat kerjanya. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman berada di lingkungan perusahaan maka secara langsung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kemudian pada aspek-aspek kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, sosialisasi laporan statistik kecelakaan, pelatihan keselamatan kerja, publikasi keselamatan kerja, kontrol lingkungan kerja, inspeksi dan disiplin kerja, peningkatan kesadaran K3, konseling, employee assistance program secara keseluruhan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri (work itself), pengawasan (supervision), teman sekerja (workers), promosi (promotion). Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan aspek-aspek pada kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada lingkungan perusahaan secara langsung akan meningkatkan aspek-aspek kepuasan kerja tersebut seperti bagaimana karyawan memandang pekerjaan itu sendiri, mengetahui fungsi pengawasan, bekerjasama dengan teman sekerja, dan meningkatkan kualitas kerja sehingga diharapkan dapat memiliki kesempatan dalam hal promosi.

Secara keseluruhan, penulis menyadari bahwa penelitian ini belum mencapai sempurna yang disebabkan oleh masih banyaknya kekurangan dan kelemahan dalam penelitian. Salah satunya adalah adanya kemungkinan aitem mengandung social desirability, yaitu isi aitem sesuai dengan keinginan sosial secara umum atau dianggap baik oleh norma sosial, sehingga menimbulkan kecenderungan untuk disetujui oleh semua orang. Hal ini dikarenakan dalam menjawab subjek lebih berpikir secara normatif, bukan karena adanya kesesuaian dengan dirinya (Azwar, 2007).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan bahwa ada terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan bahwa ada terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama diterima. Sumbangan efektif kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 32,2 persen.
4. Terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara aspek gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, sosialisasi laporan statistik kecelakaan, pelatihan keselamatan kerja, publikasi keselamatan kerja, kontrol lingkungan kerja, inspeksi dan disiplin kerja, peningkatan kesadaran K3, konseling dan employee assistance program terhadap aspek pekerjaan itu sendiri, pengawasan, teman sekerja dan promosi.
5. Terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara gaji, inspeksi dan disiplin kerja, serta konseling terhadap pekerjaan itu sendiri (work itself) pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama.
6. Terdapat pengaruh sangat signifikan antara peningkatan kesadaran K3, inspeksi dan disiplin kerja dan tunjangan terhadap pengawasan (supervision) pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama.
7. Terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara sosialisasi laporan statistik kecelakaan dan kontrol lingkungan kerja terhadap aspek teman sekerja (workers) pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama.
8. Terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara sosialisasi laporan statistik kecelakaan dan kontrol lingkungan kerja terhadap aspek promosi

(promotion) pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama.

Saran:

1. Bagi PT. Cahaya Samtraco Utama
 - a. Perusahaan diharapkan dapat mensosialisasikan insentif yang berlaku di perusahaan dengan baik agar tidak terjadi perselisihan antara karyawan dan perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menjalin hubungan baik dengan perusahaan
 - b. Perusahaan diharapkan dapat melakukan pelatihan dan publikasi tentang keselamatan kerja di perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Sehingga nantinya dapat menekan angka kecelakaan dan meningkatkan produktivitas kerja.
 - c. Perusahaan sekiranya dapat melakukan peningkatan terhadap fasilitas yang ada di perusahaan, sehingga karyawan merasa aman dan nyaman ketika berada di lingkungan kerjanya.
2. Bagi Subjek Penelitian
 - a. Karyawan diharapkan dapat merencanakan dan mengatur keuangan agar cukup memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sesuai dengan gaji yang diberikan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan tidak terjerat dalam perilaku konsumtif.
 - b. Bagi karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama diharapkan dapat mematuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di perusahaan. Hal ini dapat menekan tingkat kecelakaan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.
 - c. Karyawan sekiranya dapat mempertahankan dan meningkatkan kesadaran keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Jika ada peneliti yang ingin membahas tema yang sama, diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian, terlebih dari segi alat ukur. Kemudian, disarankan nantinya dapat mencari faktor-faktor yang berpengaruh lainnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti, lingkungan kerja, promosi, karakteristik kerja, komitmen kerja, produktivitas kerja, prestasi kerja dan turnover.

- b. Peneliti selanjutnya harus lebih memperhatikan sampel penelitian dan tata cara pembagian alat ukur, agar alat ukur tersebut tepat sasaran dan lebih mewakili tempat yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, M. A., Sultan, M., Sofia, L., & Oktavianti, B. (2014). Efektivitas Model Intervensi Penanggulangan Kebakaran Di Kota Samarinda. *Jurnal Psikostudia*, 3(2), 72-88.
- Anggraeni, C. S. D., Musadieg, M. A., & Hakam, M. (2013). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara (Pln) Area Bojonegoro). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 132-140.
- As'ad, M. (2004). Psikologi industri, seri ilmu sumber daya manusia. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Boiman, P. K & Surya. R. A. (2013). Analisis Pengaruh Pelaksanaan Supervisi terhadap kepuasan kerja Auditor Internal Inspektorat Se Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi*, 21(2).
- Coulter, R. (2004). Manajemen, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.
- Endroyo, B. (2006). Peranan manajemen K3 dalam pencegahan kecelakaan kerja konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil Unika Soegijapranata*, 3(1), 8-15.
- Fanani, F. (2016). Kecelakaan Kerja Masih Rentan Terjadi di Indonesia. <http://photo.liputan6.com/news/kecelakaan-kerja-masih-rentan-terjadi-di-indonesia-2457611> (diakses pada 18 April 2016).
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen personalia dan sumber daya manusia, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Ilham. (2002). Analisis Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Good Year Indonesia. *Skripsi Fakultas Teknologi Pertanian*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Terjemah oleh Bayu Airlangga. Edisi Sepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Muhadi, M. (2007). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Administrasi Univeristas Diponegoro) (Doctoral Dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Neni, L. (2005). 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.
- Payakachat, N., Ounpraseuth, S., Ragland D., & Murawski M. M. (2011). Job and Career Satisfaction Among Pharmacy Preceptor. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 75(8). 2-5.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sanda, F. M. (2016). Hubungan Antara Supervisi Dan Pekerjaan Itu Sendiri Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Balai Kesehatan Mata Masyarakat Provinsi Sulawesi Utara. *PHARMACON*, 5(1). 224-231.
- Sinollah. (2011). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Ap & J Pasuruan). *Jurnal Otonomi*, 11(1).
- Sisna, A. D., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15 (1). 1-7.
- Soeling, P. D. (2005). Mendorong Munculnya Gagasan-Gagasan Inovatif bagi Eksistensi dan Daya Saing Bisnis. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Bisnis & Birokrasi*, 3(1).
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 7(1).
- Sutrisno, E. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.

- Tallo, J. (2015). BPJS Mendata Angka Kecelakaan Kerja Masih Tinggi. Diakses pada 18 April 2016. Melalui <http://photo.liputan6.com/ekonomi/2014-bpjs-mendata-angka-kecelakaan-kerja-masih-tinggi-2158074>.
- Tohardi, A. (2002). Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia. *Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung*.
- Umar, H. (2005). Riset sumber daya manusia. *Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama*.