

PENGARUH KOMPENSASI DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Afni Soraya Sirait, Mahyarni

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Article Info	ABSTRACT
<p>Keywords: <i>Compensation Safety and Health (K3) Job satisfaction</i></p>	<p><i>In general, giving compensation to employees appropriately will motivate employees to improve their performance so that the results achieved from the work will provide satisfaction for these employees and the implementation of good Occupational Safety and Health will create a workplace that is safe, comfortable and free from work accidents. This study aims to determine how much Compensation, Occupational Safety and Health influence partially or simultaneously on Job Satisfaction of Production Department Employees at PT. Rotte Ragam Rasa Pekanbaru Branch. The type of research used is descriptive quantitative. The population in this study are all production employees at PT. Rotte Ragam Rasa Pekanbaru Branch with a sampling technique using the census method with a total sample of 80 respondents. The data analysis technique in this study was multiple linear regression using SPSS V.25. Based on the results of this study indicate that the variables Compensation (X1), Occupational Safety and Health (X2) have an effect on Employee Job Satisfaction both partially and simultaneously. The R Square value of 0.531 or 53% means that the variable Job Satisfaction is influenced by Compensation, Occupational Safety and Health while the remaining 47% is influenced by other variables not used in this study.</i></p>
Info Artikel	SARI PATI
<p>Kata Kunci: <i>Kompensasi Keselamatan dan Kesehatan (K3) Kepuasan Kerja</i></p> <hr/> <p>Corresponding Author: mahyarni@uin-suska.ac.id</p>	<p><i>Secara umum pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut akan memberikan kepuasan bagi karyawan tersebut serta pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik akan menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman dan bebas dari kecelakaan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel 80 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda menggunakan SPSS V.25. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai R Square sebesar 0.531 atau 53% berarti variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja sementara sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.</i></p>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam pencapaian tujuan organisasi (Putri et al, 2022). Oleh karena itu, Setiap perusahaan atau organisasi pada umumnya menginginkan agar sumber daya manusia yang mereka miliki mempunyai kinerja yang tinggi dalam bekerja. Salah satu yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Asád dalam Sutrisno (2012: 75-76), kepuasan kerja mempunyai dampak terhadap sikap dan tingkah laku karyawan seperti: produktifitas, absentesme, kecelakaan kerja, *labour turn over*, dan sebagainya. Menurut Robbins dan Judge dalam Christopher (2017:02) *turn over* merupakan tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Kompensasi. Kompensasi menurut Rivai (2013:741) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi, jasa mereka, pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak dan adil dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya jika kompensasi diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan dan jabatannya maka itu dapat mengurangi kinerjanya, meningkatkan keluhan-keluhan, mogok kerja dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan peputaran karyawan, yang pada giliraannya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah.

Selain kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja juga mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan. Menurut Enny (2018:01), Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah suatu pogram yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja. Jika kondisi keselamatan dan kesehatan karyawan buruk maka, dapat menimbulkan karyawan terkena cedera dan penyakit ditempat kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai nilai yang berlaku dalam dirinya.

Menurut Kasmir (2019:192), Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Menurut Sinambela (2016:302), Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2016:415), Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Hasibuan dalam Nuraini (2013:114) menyatakan bahwa 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.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Menurut As'ad dalam Hendrayanti (2017) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Faktor Fisiologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja ataupun lingkungan fisik karyawan.hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, dan sirkulasi udara. Sementara itu, kondisi fisik karyawan meliputi kesehatan karyawan, umur dan jenis kelamin.
2. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan aspek-aspek psikologis individu, misalnya minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat, inteliegens, dan keterampilan/pengalaman.

3. Faktor sosial, merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan (dalam satu bagian ataupun dengan bagian lain), dengan atasan dan bawahan.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi gaji, jaminan sosial, macam-macam tujangan, fasilitas yang diberikan, dan kesempatan promosi.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Affandi (2018:82) antara lain:

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
3. Pengawasan
Seseorang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja terima rekan kerja teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan Pekerjaan.
4. Rekan Kerja
Seseorang dapat merasakan rekan kerja yang sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan Kasmir (2019:233). Kompensasi menurut Rivai (2013:741) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi, jasa mereka, pada perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011:239), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2014:118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah sejumlah imbalan atau balas jasa yang diperoleh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tersebut atas apa yang dikerjakannya, imbalan tersebut dapat berupa imbalan finansial maupun non finansial sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:241), kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Keuangan (Finansial)
Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang, baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan). Jenis kompensasi dapat berupa gaji, upah, bonus, komisi, dan insentif.
 - a. Gaji
Pemberian gaji bersifat tetap, artinya jumlah diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya, besarnya gaji juga ditentukan oleh berbagai pertimbangan, utamanya adalah masalah kinerja karyawan
 - b. Upah
Upah merupakan pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pembayaran upah bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan, atau sudah pekerjaan diselesaikan. Biasanya upah diberikan kepada pekerja lepas atau harian.
 - c. Bonus
Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau

prestasi perusahaan secara keseluruhan. Biasanya diberikan dalam dua jenis, bonus umum dan bonus khusus. Bonus umum diberikan kesemua karyawan dan bonus khusus untuk individu atau kelompok tertentu saja.

d. Komisi

Komisi adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan.

e. Insentif

Insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat.

2. Kompensasi Bukan Keuangan (Non Finansial)

Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan (non finansial) terdiri dari pekerjaan, yaitu pemberian tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggungjawab, pengakuan dan rasa pencapaian dalam pekerjaan. Selanjutnya adalah lingkungan kerja yaitu kebijakan yang sehat, supervisor yang berkompeten, kerabat kerja yang menyenangkan.

Menurut Kasmir (2019:251), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima, artinya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan.

2. Pengalaman

Artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja menjadi pertimbangan, dengan waktu kerja semakin lama maka jasa yang diberikan kepada perusahaan juga lebih lama.

3. Beban Pekerjaan dan Tanggung jawab

Hal ini menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan. Karyawan yang memiliki beban kerja dan tanggungjawab lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula.

4. Jabatan

Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasi.

Karyawan yang memperoleh jabatan baru, yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya, maka karyawan tersebut akan mendapatkan peningkatan kompensasi yang diterima.

5. Jenjang Kepangkatan atau Golongan

Ini juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang. Pengkat yang lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih tinggi dan kenaikan yang diterima sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

6. Prestasi Kerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik.

Menurut Hasibuan (2014:86), mengemukakan indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji merupakan uang yang setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Bonus/insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kerjanya melebihi standard yang ditentukan.

3. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
4. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Menurut Rivai (2013:792), keselamatan dan kesehatan kerja adalah menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja Enny (2018:01).

Menurut Sinambela (2016:364), Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja. Menurut Kasmir (2019:266), keselamatan kerja adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Sedangkan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.

Menurut Sedarmayanti (2011:112-115), faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut:

1. Kebersihan
Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya dalam keadaan bersih.
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. Hal ini penting karena ditepat persediaan air yang disangsikan kebersihannya dan tempat kerja terbuka, apabila tidak ada persediaan air bersih, pegawai akan cenderung menyegarkan diri dengan air kotor.
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 keluar 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.

6. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia. Upaya kearah itu terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standard teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

7. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan akan 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 keakaran, seperti larangan merokok ditempat 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. Menajemen 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 harinya 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 energi 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 ditempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna ditempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan ditempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

Menurut Sunyoto (2013:240), ada beberapa indikator keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

a. Keadaan tempat lingkungan kerja

1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
2. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
3. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

b. Pengaturan udara

1. Pergantian ruang udara yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu dan berbau tidak enak)
2. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

c. Pengaturan penerangan

1. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
2. Ruangan kerja yang kurang cahaya, remang-remang.

d. Pemakaian peralatan kerja

1. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
2. Penggunaan mesin, alat tanpa pengaman yang baik.

- e. Kondisi fisik dan mental karyawan
 1. Kerusakan alat indra, stamina karyawan yang tidak stabil.
 2. Emosi pegawai tidak stabil, keperibadian karyawan rapuh, sikap karyawan ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Menurut Kasmir (2019:255), Kompensasi mempunyai hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun jika kompensasi tidak diberikan atau meningkat, maka kepuasan kerja menurun dan akan menimbulkan efek negatif terhadap perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi secara layak dan wajar akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas maka akan memberikan dampak positif seperti meningkatnya kinerja karyawan. Sebaliknya ketika karyawan tidak merasa puas maka akan menimbulkan dampak negatif seperti menurunnya kinerja karyawan, banyak terjadinya turnover karyawan.

Menurut Rivai (2013:792), keselamatan dan kesehatan kerja adalah menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Apabila Karyawan puas dengan pekerjaan dan lingkungannya maka akan berdampak positif terhadap organisasi Sujoso (2013:122). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sari diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan bahwa kondisi kerja yang tidak aman, tindakan perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan, ruang kerja yang terlalu sesak dan padat dapat menimbulkan keresahan pada diri karyawan saat bekerja. Sebab, dapat mengganggu kesehatan dan menimbulkan kecelakaan kerja.

Kepuasan kerja sangatlah mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan merasa puas maka outputnya akan maksimal. Namun ketika karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya maka outputnya akan menurun dan memungkinkan untuk terjadinya turnover. Adapun faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi mempunyai hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun jika kompensasi tidak diberikan atau meningkat, maka kepuasan kerja menurun dan akan menimbulkan efek negatif terhadap perusahaan Kasmir (2019:255).

Selain itu kompensasi, kesehatan dan keselamatan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Rivai (2013:792), keselamatan dan kesehatan kerja adalah menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Apabila Karyawan puas dengan pekerjaan dan lingkungannya maka akan berdampak positif terhadap organisasi Sujoso (2013:122). Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan kerja yang dilakukannya, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan baik maka karyawan akan merasa puas.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru. Perusahaan ini memiliki 17 (tujuh belas) cabang yang tersebar di Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada waktu bulan Februari 2020. Dalam penelitian ini data primer didapatkan dari keterangan korespondensi baik melalui pengisian kuesioner maupun hasil wawancara yang biasa dilakukan oleh peneliti. Sedangkan untuk data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu melalui catatan-catatan,

dokumen atau data yang disajikan oleh pihak lain.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini. Disamping itu pengumpulan data juga menggunakan angket yang disajikan dalam bentuk skala likert. Menurut Sugiyono (2018:158) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rotte Ragam Rasa Bagian Produksi Cabang Pekanbaru dengan jumlah karyawan sebanyak 80 orang yang tersebar di 17 (tujuh belas) cabang di Pekanbaru. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh/sensus* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sugiyono (2013:122-123)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi berganda dilakukan dalam penelitian ini karena jumlah variabel independent lebih dari satu sedangkan alat yang akan digunakan adalah software SPSS versi 25. Pada penelitian ini digunakan analisis linear berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1 Out Put Regresi SPSS Coefficients^a

Model	Unstandar dized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.92	2.446		3.648	.000
2					
Kompensas i	.312	.065	.425	4.776	.000
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.313	.066	.422	4.750	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021

Adapun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,922 + 0,312X_1 + 0,313X_2 + e$$

Arti angka – angka dalam persamaan regresi diatas adalah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 8,922 artinya adalah apabila Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bernilai 0, maka Kepuasan Kerja sebesar 8,922.
2. Nilai koefisien regresi 0,312 hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai hubungan positif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, jika variabel Kompensasi mengalami peningkatan satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,312 dengan asumsi koefisien variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien regresi 0,313 hal ini menunjukkan bahwa variable Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai hubungan positif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, jika variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mengalami peningkatan satu satuan, maka

Kepuasan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,313 dengan asumsi koefisien variabel lain konstan.

- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimaksudkan dalam persamaan.

Uji Hipotesis

Berikut adalah hasil pengujian regresi linear sederhana dalam penelitian ini didapat t-statistik sebagai berikut:

Tabel 2 Out Put Uji t SPSS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
1 (Constant)	8.922		3.648	.000
Kompensasi	.312	.425	4.776	.000
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.313	.422	4.750	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil diatas maka dapat diketahui sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diatas, Kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai $t_{hitung} 4.776 > t_{tabel} 1,991$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. dapat disimpulkan bahwa, Kompenasai berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia Azizah (2020) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mega Muara Teweh” yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,943 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasn kerja.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara penulis dengan salah satu kepala cabang PT. Rotte ragam Rasa Cabang Pekanbaru, beliau mengatakan bahwa pemberian kompensasi yang baik dan tepat waktu sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada tabel 2 diatas, Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (K3) dengan nilai $t_{hitung} 4,750 > t_{tabel} 1,991$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 3 Out Put Uji f SPSS ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477.677	2	238.839	43.593	.000 ^b
	Residual	421.873	77	5.479		
	Total	899.550	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021

Dari tabel 3 diatas diketahui F_{hitung} sebesar 43,593 dengan nilai signifikan 0,000^b. F_{tabel} dapat diperoleh dari F_{tabel} statistik sebesar 3,12. Dengan demikian diketahui bahwa, $F_{hitung} (43,593) > F_{tabel} (3,12)$ dengan Signifikasi (0,000^b) < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompensasi (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) (X2) memiliki pengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.729 ^a	.531	.519	2.341	1.926

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021

Dari tabel 4 di atas dapat diketahui Nilai R Square sebesar 0,531 atau 53,1% yang menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah sebesar 53,1%, sementara sisanya 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Rosita, dkk (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang)” yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 56,458 dengan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini didukung dengan hasil wawancara penulis dengan salah satu kepala cabang PT. Rotte ragam Rasa Cabang Pekanbaru, beliau mengatakan bahwa ketika karyawan aman, nyaman dan menjaga keselamatan dari kecelakaan kerja dan berbagai penyakit maka dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru.
2. Secara parsial variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru.
3. Secara simultan variabel Kompensasi (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Endang Hendrayanti. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Unisma Bekasi*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Press.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Putri, S. S. E., Al Sukri, S., & Djamil, N. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 5648-5658.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins Stephen P dan Judge Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sinambela, Lijan Polta. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujoso, Anita Dewi Prahastuti. 2012. *Dasar-dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jember: University Press.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.