

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja adalah bentuk rasa puas dan bahagia yang dimiliki oleh setiap orang dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini. Setiap individu dalam merasakan kepuasan memiliki tingkatan yang berbeda-beda. Menurut Pamungkas (2019) kepuasan kerja adalah bentuk respons emosional individu terhadap situasi dan kondisi kerja karyawan. Arti dari emosional individu yaitu berupa perasaan puas, atau negatif, seperti ketidakpuasan. Jika seseorang merasa puas secara emosional, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja telah tercapai. Sebaliknya, jika seseorang tidak merasa puas secara emosional menandakan bahwa karyawan tidak puas dengan situasi kerjanya. Handoko (2020) kepuasan kerja ialah perspektif subjektif yang dimiliki personel mengenai pekerjaan mereka, yang mencakup emosi positif dan negatif. Seorang karyawan mungkin merasa puas pada satu bagian pekerjaannya dan juga mengalami ketidakpuasan pada aspek lain.

Kepuasan kerja memiliki pengertian dan batasan yang berbeda menurut para ahli tentang kepuasan kerja. Akan tetapi, pada dasarnya tidak memiliki perbedaan yang mendasar maksud yang disampaikan sama, adapun pengertian kepuasan kerja menurut Kasmir (2019) kepuasan kerja adalah perasaan bahagia atau gembira yang dirasakan seseorang sebelum dan setelah menyelesaikan tugasnya.

Berlandaskan Rivai (2015:620) kepuasan kerja memiliki beberapa teori pengertian antara lain :

1) Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Berlandaskan perspektif ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja dianggap sebagai fenomena yang berbeda. Pendekatan ini mengkategorikan unsur-unsur ketenagakerjaan ke dalam dua kelompok berbeda: Faktor Pemenuhan dan Faktor Penyebab Ketidakpuasan. Kondisi pemenuhan mengacu pada kondisi atau keadaan spesifik yang diperlukan untuk terciptanya kepuasan. Variabel-variabel ini mencakup pekerjaan yang menarik dan menantang, peluang untuk berprestasi, pengakuan, dan kesuksesan. Faktor Penyebab Ketidakpuasan mengacu pada unsur tertentu yang berpotensi menimbulkan ketidakpuasan pada individu. Faktor-faktor tersebut meliputi aspek-aspek seperti gaji/upah, pengawasan, interaksi manusia, lingkungan kerja, dan status.

2) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Menurut teori ini menjelaskan tentang evaluasi kepuasan kerja seseorang dengan membandingkan apa yang diinginkan terjadi dengan apa yang benar-benar dirasakan. Dengan demikian, kepuasan tersebut tercapai ketika apa yang dirasakan melebihi harapan, yang kemudian dapat meningkatkan kepuasan secara keseluruhan. Ini menghasilkan perbedaan antara harapan dan realitas yang merupakan perbedaan yang positif. Tingkat kepuasan kerja individu bergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan akan terjadi dan apa yang benar-benar ditargetkan.

3) Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa tingkat kepuasan atau ketidakpuasan seseorang tergantung pada sejauh mana keadilan terwujud dalam suatu situasi, terutama dalam lingkup pekerjaan. Teori ini menekankan empat elemen kunci: input, output, keadilan, dan ketidakadilan. Input berkaitan dengan faktor-faktor yang dianggap berharga oleh karyawan untuk mendukung pekerjaan mereka, termasuk pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah tanggung jawab, dan instrumen yang dipakai. Output mencakup semua hasil penting yang

diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka, termasuk kompensasi, fasilitas tambahan, status sosial, penghargaan, dan peluang untuk pertumbuhan pribadi atau kemajuan profesional.

Berlandaskan penjelasan para ahli bisa diambil konklusi bahwa kepuasan kerja merupakan suatu disposisi positif yang ditunjukkan oleh individu terhadap pekerjaannya, yang ditentukan oleh penilaiannya terhadap lingkungan kerja yang ditemuinya. Pada kenyataannya keamanan kerja bukan hanya mengenai keselamatan secara fisik akan tetapi juga mengenai keamanan bagi masa depan setiap karyawan.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Masing-masing personel mempunyai batasan yang beragam, sehingga menyebabkan kepuasan kerja yang berbeda pula. Menurut Robbin (2015:181-182) (dalam Mutadho 2022), terdapat beberapa indikator kepuasan kerja personalia, antara lain:

1) Kondisi kerja yang mendukung

Pekerja penuh perhatian yang mengutamakan penciptaan lingkungan yang sesuai untuk kenyamanan pribadi, sehingga memudahkan kinerja kerja yang optimal. Penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan umumnya lebih menyukai lingkungan kerja yang aman, bebas risiko, dan bebas gangguan. Selain itu, sebagian besar karyawan menyatakan preferensinya terhadap lokasi kerja yang dekat dengan tempat tinggal mereka, yang ditandai dengan kebersihan, modernitas, dan peralatan yang memadai.

2) Gaji atau upah yang pantas

Personel mengharapkan sistem gaji yang adil dan peraturan promosi yang didasarkan pada persyaratan pekerjaan, tingkat kemahiran individu, dan norma gaji masyarakat yang berlaku, untuk meningkatkan kepuasan di tempat kerja.

3) Rekan kerja yang mendukung

Selain uang dan prestasi yang nyata, seseorang juga mendapatkan sesuatu kepuasan kerja dari kebutuhan yang interaksi sosial. Rekan kerja yang ramah dan mendukung serta kolaborasi yang baik mampu menimbulkan kepuasan kerja yang meningkat.

Menurut Afandi (2021) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya:

- 1) Tugas: Sifat pekerjaan yang diemban seseorang dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja.
- 2) Gaji: Besaran upah yang diterima seseorang sebagai imbalan dari pekerjaannya, apakah cukup sesuai dengan kebutuhan dan adil.
- 3) Supervisi: Seseorang yang memberikan petunjuk atau arahan dalam melaksanakan tugas kerja.
- 4) Partner Kerja: Interaksi dengan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, baik positif maupun negatif

Berdasarkan pernyataan para ahli maka bisa diambil konklusi bahwa indikator dalam mengukur kepuasan kerja yaitu dengan melihat kondisi pekerjaan yang mendukung, adanya upah dan gaji yang sesuai, partner kerja yang mendukung serta pengawasan yang baik dari organisasi.

c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terdampak oleh sejumlah variabel yang saling terhubung. Sejumlah variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja berlandaskan As'ad (2004) (dalam Sirait 2022) antara lain:

- 1) Faktor Fisiologi, terkait dengan aspek-aspek yang berkaitan dengan kondisi fisik dari lingkungan kerja dan individu, termasuk jenis pekerjaan, jadwal kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, dan sirkulasi udara. Sedangkan, faktor-faktor

individu karyawan meliputi kesehatan karyawan, umur dan jenis kelamin.

- 2) Faktor psikologi mencakup berbagai aspek psikologi individu yang berpengaruh terhadap kinerja kerja, seperti minat, kepuasan kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, kecerdasan, dan keterampilan atau pengalaman yang dimiliki.
- 3) Faktor sosial melibatkan interaksi sosial antara rekan kerja di dalam satu departemen atau dengan departemen lain, serta hubungan dengan atasan dan bawahan.
- 4) Variabel keuangan mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan keamanan dan kesejahteraan karyawan, termasuk kompensasi, jaminan sosial, beragam fasilitas, fasilitas yang ditawarkan, dan prospek promosi.

Mangkunegara (2017) mengidentifikasi dua elemen yang berdampak terhadap kepuasan kerja. Faktor awal terdiri dari faktor individu seperti kecerdasan, keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, proses kognitif, persepsi, dan sikap kerja. Komponen kedua berhubungan dengan aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk sifat pekerjaan, kerangka korporasi, posisi hirarki, kualitas pengawasan, jaminan finansial dan sosial yang diberikan kepada karyawan, prospek kemajuan karir, dan dinamika sosial dan koneksi di dalam tempat kerja.

Berlandaskan pandangan para ahli, variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja mencakup gaji, lingkungan kerja, kualitas pengawasan, interaksi dengan rekan kerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja, serta peluang untuk kemajuan. Disisi lain, faktor individu juga berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk kebutuhan individu, nilai-nilai yang diyakini, dan sifat-sifat kepribadian.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menjadi suatu yang sangat penting pada suatu lembaga. Kompensasi berlandaskan Akbar et al., (2021) mencakup semua bentuk imbalan dan fasilitas moneter yang diterima karyawan sebagai bagian dari kontrak kerja mereka. Kompensasi dapat mencakup imbalan moneter (*ekstrinsik*) dan imbalan yang bersifat intrinsik organisasi seperti pengakuan, pemberian kesempatan untuk promosi, tantangan dalam bekerja dan kesempatan kerja. Berlandaskan Afandi (2021), kompensasi ialah segala jenis remunerasi, seperti pembayaran moneter, komoditas, atau fasilitas lainnya, yang diterima personel sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada korporasi.

Sedangkan kompensasi berlandaskan Pandari (2021) ialah remunerasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk pengakuan atas usahanya dalam menyelesaikan tugas yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pentingnya kompensasi bagi para pekerja adalah karena besarnya imbalan tersebut mencerminkan seberapa besar nilai kinerja karyawan tersebut. Sama seperti pendapat ahli lainnya menurut Diastuti (2021) kompensasi ialah imbalan finansial dan non finansial yang diberikan suatu perusahaan kepada personilnya. Ini berarti bahwa perusahaan akan memberikan imbalan kepada semua karyawan yang terlibat. Imbalan ini merupakan tanggung jawab perusahaan atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan selama bekerja.

Berlandaskan penjelasan para ahli, kompensasi adalah suatu cara yang dilakukan perusahaan untuk mengakui dan memberikan penghargaan kepada orang-orang atas kontribusinya terhadap pekerjaannya. Kompensasi tidak hanya mencakup remunerasi dalam bentuk uang, namun juga mencakup bentuk non-moneter seperti

komoditas, material, dan fasilitas atau tunjangan tambahan yang diberikan kepada personel.

b. Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2021), indikator kompensasi meliputi hal-hal:

1) Upah dan Gaji

Biasanya, penghasilan dikaitkan langsung dengan tingkat gaji per jam. Biasanya, upah berfungsi sebagai bentuk dasar kompensasi bagi pekerja yang terlibat dalam tugas produksi dan pemeliharaan. Gaji sering kali dihitung berlandaskan tingkat kompensasi mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah imbalan tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, selain gaji atau penghasilan rutin mereka, sebagai semacam imbalan tambahan.

3) Tunjangan

Tunjangan mencakup banyak fasilitas yang ditawarkan oleh perusahaan, termasuk asuransi kesehatan dan jiwa, cuti yang diberikan pemberi kerja, skema pensiun, dan tunjangan lain yang terkait dengan pengaturan kerja karyawan.

4) Fasilitas

Fasilitas ialah manfaat atau hak istimewa tambahan yang mungkin diterima karyawan, seperti penyediaan mobil perusahaan, keanggotaan klub elit, tempat parkir yang dipesan, atau akses ke pesawat milik organisasi.

Sedangkan menurut azhar (2020) (dalam Nurdin 2023), indikator kompensasi yaitu:

1) Gaji, pemberian gaji harus diberikan secara adil sesuai dengan pekerjaan karyawan.

- 2) Insentif, sesuai dengan kontribusi karyawan yang telah diberikan kepada perusahaan.
- 3) Tunjangan, sesuai dengan harapan karyawan terhadap hak yang didapat dalam perusahaan.
- 4) Fasilitas, penyediaan fasilitas perusahaan harus memadai sesuai kebutuhan karyawan.

Berdasarkan pernyataan ahli-ahli yang ada, dapat disimpulkan bahwa indikator dalam mengukur kompensasi antara lain mengenai gaji dan upah yang layak, adanya insentif yang menarik, tunjangan serta fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan.

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi dibagi menjadi beberapa jenis. Berlandaskan (Kasmir, 2019:241) kompensasi dikategorikan menjadi dua bagian tersendiri, yakni:

1) Kompensasi Keuangan (Finansial)

Kompensasi finansial merupakan penyediaan uang sebagai jenis kompensasi, yang bisa diberikan secara rutin, seperti mingguan, bulanan, atau tahunan. Berbagai bentuk remunerasi meliputi gaji, upah, bonus, komisi, dan insentif. terdiri dari:

a) Gaji

Gaji adalah bayaran yang diberikan secara reguler dengan jumlah yang stabil setiap bulannya. Jumlahnya biasanya bervariasi berdasarkan pada golongan atau tingkat jabatan karyawan, dan ditentukan oleh berbagai faktor, terutama kinerja karyawan.

c) Upah

Upah adalah pendapatan yang diterima ketika melakukan pekerjaan tertentu. Pembayaran gaji bisa berupa tetap atau

fleksibel dan dapat diberikan setiap hari, setiap minggu, atau setelah pekerjaan selesai.

d) Bonus

Bonus adalah jenis insentif yang diberikan kepada individu sebagai sarana untuk mengakui kinerja mereka atau pencapaian korporasi secara keseluruhan. Secara umum, bonus dapat dikelompokkan dalam dua jenis, bonus umum dan khusus.

e) Komisi

Komisi adalah suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh suatu perusahaan sebagai pengakuan atas keterampilan dan kontribusinya yang menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

f) Insentif

Insentif adalah jenis motivasi yang diberikan oleh perusahaan dengan tujuan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

g) Kompensasi Bukan Keuangan (Non Finansial)

Remunerasi non-finansial mengacu pada keuntungan yang diberikan kepada personel sebagai sarana untuk mengungkapkan penghargaan dan meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan, yang mencakup aspek fisik dan mental. Remunerasi non-finansial mencakup berbagai elemen profesi, termasuk menjalankan tugas, menuntut kesulitan, tanggung jawab yang signifikan, serta pengakuan dan perasaan berprestasi di tempat kerja. Selain imbalan berupa uang, imbalan non finansial dapat berupa suasana kerja yang kondusif, atasan yang cakap, dan hubungan kerja yang harmonis.

3. Keamanan kerja

a. Pengertian Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan sebuah bentuk usaha dalam menjaga dan melindungi karyawan dan fasilitas yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, yang berada di dalam lingkungan kerja maupun berada di luar lingkungan kerja. Menurut Safriansyah (2019) kepuasan kerja merupakan suatu upaya dalam memelihara dan mengamankan karyawan serta aset yang dimiliki baik di dalam maupun di luar kantor. Upaya pemberian keamanan kerja mencakup beberapa langkah-langkah untuk memberikan perlindungan terhadap karyawan dan fasilitas kantor, serta menjamin keamanan kerja tidak hanya bagi mereka yang sedang bekerja di dalam kantor, akan tetapi juga bagi mereka yang sedang bekerja di luar kantor. Adapun menurut Ogunbanjo (2021) keamanan kerja adalah keyakinan personel tentang keberlanjutan pekerjaan mereka. Ini berkaitan dengan keyakinan karyawan terhadap kehilangan pekerjaan atau kehilangan manfaat menarik dalam pekerjaan seperti peluang kemajuan karir dan promosi, kondisi kerja yang baik, pelatihan dan pengembangan karir, serta remunerasi yang menarik.

Menurut Dhuryana & Hussain, (2018:513) (dalam Sitanggang 2020), keamanan kerja ialah harapan individu untuk terus bekerja. Keprihatinan terhadap keberlanjutan berkaitan dengan kekhawatiran yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaan mereka, seperti ketakutan akan kehilangan pekerjaan atau kehilangan kualitas khas mereka. Beberapa alasan seseorang menginginkan pekerjaan baru antara lain terbatasnya kesempatan untuk mendapatkan promosi, kondisi kerja yang tidak menguntungkan, dan kurangnya potensi pertumbuhan karir jangka panjang. Sedangkan menurut Aishwarya (2021) keamanan kerja merupakan keadaan memiliki pekerjaan yang aman dan mendapatkan jaminan mengenai rasa aman dalam bekerja. Adapun menurut Hussain

(2019) Harapan akan kelangsungan dalam situasi pekerjaan saat ini adalah keamanan kerja. Hal ini berkaitan dengan penilaian personel terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan atau kehilangan aspek pekerjaan yang menarik, seperti terbatasnya kesempatan untuk promosi, kondisi kerja saat ini, dan prospek karir di masa depan. Dalam komitmen karyawan, keamanan kerja adalah faktor paling penting. Dengan kata lain, staf diberikan status masa jabatan mereka. Ini berarti bahwa guru tidak dapat diberhentikan dari pekerjaan secara sewenang-wenang.

Berlandaskan pendapat para ahli, keamanan kerja adalah rasa aman dan stabilitas yang dialami karyawan dalam pekerjaannya. Hal ini bisa dipandang sebagai konsep variabel yang ditentukan pada saat penandatanganan kontrak kerja, dengan masa kerja sebagai faktor penyebabnya. Faktor utama yang mempengaruhi rasa aman seorang karyawan.

b. Indikator Keamanan Kerja

Menurut Mahmoud (2012) menyatakan bahwa identifikasi tiga kriteria yang menjadi penanda keamanan kerja:

1) Stabilitas Pekerjaan

Karyawan merasakan rasa aman ketika perekonomian dalam keadaan stabil. Seorang karyawan berupaya untuk menerima imbalan sebagai imbalan atas upaya tekunnya dalam menjaga keseimbangan ekonomi setiap individu. Dengan terjaminnya stabilitas ekonomi, maka personel akan merasakan ketenangan dan terbebas dari kekhawatiran terkait pekerjaan.

2) Keamanan dalam Pekerjaan

Personel bisa mengembangkan kepercayaan terhadap korporasi ketika mereka merasa aman di lingkungan kerja mereka dan ketika semua keputusan dibuat selaras dengan keadaan korporasi. Keamanan kerja berkorelasi langsung dengan motivasi, kinerja, dan

prestasi kerja karyawan. Seorang karyawan bisa menjamin stabilitas pekerjaan dan rasa aman dengan memiliki beban kerja minimal di perusahaan.

3) Keamanan dalam Organisasi

Keamanan dalam lingkungan korporasi adalah kepercayaan dan harapan karyawan terhadap jaminan stabilitas kerja di dalam perusahaan. Jaminan korporasi menjamin keamanan kerja bagi karyawan, terutama dalam menghadapi tantangan ekonomi. Korporasi wajib melakukan praktik kinerja karyawan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

Adapun indikator keamanan kerja menurut Saydam (2009:624) indikator-indikator keamanan kerja meliputi sikap pemimpin perusahaan, penggunaan teknologi dan sikap para karyawan. Berdasarkan pendapat ahli-ahli mengenai indikator kepuasan digunakan sebagai alat ukur kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi keamanan kerja dapat dilihat dari pekerjaan yang stabil, keamanan dalam pekerjaan maupun organisasi, penggunaan teknologi yang disediakan perusahaan serta sikap pemimpin dan karyawan.

c. Faktor-faktor Mempengaruhi Keamanan Kerja

Ketidakamanan kerja tidak terjadi secara langsung, melainkan dipicu oleh berbagai faktor yang mempengaruhinya. Menurut Abidin (2016) faktor-faktor mengenai kepuasan kerja antara lain :

- 1) Penurunan Kepuasan Kerja, kondisi di mana tingkat kepuasan atau kesenangan seseorang terhadap pekerjaannya mengalami penurunan.
- 2) Komitmen Organisasi, tingkat keterikatan atau loyalitas seseorang terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup rasa

tanggung jawab, kepercayaan, dan kesediaan untuk berkontribusi secara positif terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

- 3) Penurunan Kreativitas, kondisi di mana tingkat kemampuan atau produktivitas dalam menciptakan gagasan-gagasan baru, solusi-solusi yang inovatif, atau karya-karya yang orisinal mengalami penurunan.
- 4) Perasaan Murung dan Bersalah, kondisi dimana seseorang merasa sedih atau cemas disertai dengan perasaan penyesalan atau tanggung jawab atas suatu yang telah terjadi.
- 5) Kekhawatiran Bahkan Kemarahan, kondisi dimana perasaan gelisah dan marah yang dirasakan oleh seseorang mengenai kecemasan yang mendalam yang dapat memicu reaksi emosional.

Berlandaskan persepsi ahli-ahli, bisa diambil konklusi bahwa variabel yang mempengaruhi organisasi mencakup adanya penurunan kepuasan kerja, komitmen organisasi yang rendah, penurunan kreativitas, perasaan murung, dan juga rasa kekhawatiran yang berlebihan.

B. Penelitian Terdahulu

Dasar dari penelitian ini adalah studi-studi sebelumnya yang berfungsi sebagai landasan dan dukungan untuk dapat melakukan penelitian ini. . Pemilihan penelitian terdahulu didasarkan pada satu atau lebih variabel yang relevan dengan penelitian saat ini. Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel penelitian ini meliputi:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Author, Tahun, Vol, No	Metode	Hasil	Perbedaan
1.	“Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo”	Dhista Desi Wahyuni, 2021	Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada total 53 partisipan	Penelitian menunjukkan bahwa remunerasi memberikan efek yang baik dan besar pada kepuasan kerja dan beban kerja. Kedua variabel tersebut mempunyai efek yang menguntungkan pada tingkat kepuasan kerja.	a. Variabel beban kerja sedangkan pada penelitian menggunakan variabel keamanan kerja b. Lokasi penelitian.

2.	“Pengaruh Fasilitas, Keamanan kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Balai Penelitian Sembawa Kabupaten Banyuasin”	Boby Ansriyedi, 2018	Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada total 92 partisipan	Penelitian menemukan bahwa fasilitas memberikan efek besar dan menguntungkan terhadap kepuasan kerja dan keamanan kerja. Selain itu, komunikasi memberikan dampak yang bermanfaat dan besar terhadap kepuasan kerja.	a. Variabel komunikasi pada penelitian ini menggunakan variabel kompensasi b. lokasi penelitian
3.	“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”	Rafi Jody Kurnia, 2016	Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada total 136 partisipan	Temuan penelitian menunjukkan bahwa remunerasi mempunyai efek positif terhadap performa karyawan dan motivasi kerja. Kedua faktor tersebut Mempunyai	a. Variabel motivasi kerja dan kinerja sedang pada penelitian ini menggunakan variabel keamanan kerja dan kepuasan kerja.

				efek yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.	b. lokasi penelitian
4.	“Analisis Kompensasi, Tingkat Stres, Dan Keamanan kerja Terhadap Kepuasan Kerja”	Irwan Budi Tarwanto, 2019	Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif kausal dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel sebanyak 150 partisipan	Penelitian mengungkapkan bahwa fasilitas memberikan dampak yang baik dan besar terhadap kepuasan kerja dan keamanan kerja. Selain itu, komunikasi memiliki efek yang menguntungkan dan besar pada kepuasan kerja.	a. Variabel yang ada terdapat tiga variabel yaitu kompensasi, tingkat stress, keamanan kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel kompensasi dan keamanan kerja b. Lokasi penelitian

5.	“Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru”	Afni Soraya Sirait, 2022	Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan membagikan angket kepada total 80 partisipan	Berlandaskan temuan penelitian ini, terlihat bahwa kompensasi, keselamatan, dan kesehatan kerja mempunyai efek yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan, baik secara individu maupun kolektif.	a. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel keamanan kerja b. Lokasi penelitian
6.	“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi”	Rani Veriyani, 2018	Metode Kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan total 102 responden	Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	a. pada penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel dependen sedangkan pada penelitian ini menggunakan

					an dua variabel dependen yaitu kompensasi dan keamanan kerja b. Lokasi penelitian
7.	<i>"The Effect Of Compensation On Statisfaction and Employee Performance"</i>	Prayoga Selia Dharma, 2017	Metode kuantitatif	Penelitian menemukan bahwa kompensasi berefek pada kepuasan dan performa personel	a. pada penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel dependen sedangkan pada penelitian ini menggunakan dua variabel dependen yaitu kompensasi dan

					keamanan kerja b. Lokasi penelitian
8.	“Pengaruh Keamanan Kerja Pada <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi”	I Wayan Mudiarta Utama, 2015	Metode kuantitatif dengan 56 responden	Hasil temuan pada penelitian menunjukkan bahwa tingkat keamanan kerja memiliki dampak negatif pada niat untuk berpindah pekerjaan; sementara itu, keamanan kerja memiliki dampak positif pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja, di sisi lain, memiliki dampak negatif pada niat untuk berpindah pekerjaan. Selain itu, ditemukan bahwa	a. pada penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel dependen sedangkan pada penelitian ini menggunakan dua variabel dependen yaitu kompensasi dan keamanan kerja b. Lokasi penelitian

				kepuasan kerja secara sebagian memediasi hubungan antara tingkat keamanan kerja dan niat untuk berpindah pekerjaan.	
--	--	--	--	---	--

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2023

C. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Definisi operasional variabel merupakan salah satu arah penelitian yang memberikan panduan informasi mengenai petunjuk tentang cara mengukur suatu variabel dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2016:221) operasionalisasi merupakan proses penentuan segala hal yang akan diteliti oleh peneliti, sehingga informasi yang diperlukan dapat diperoleh dan kemudian diambil kesimpulan dari hasil penelitian. Penetapan definisi operasional variabel harus dirumuskan dengan cermat untuk mencegah kesalahan dalam pengumpulan data. Maka, sejalan dengan judul penelitian yakni **“Pengaruh Kompensasi dan Keamanan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit X di Kota Depok”** terdapat variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen). Penjelasan setiap variabel sebagai berikut :

2. Variabel Independen (variabel dependen)

Berlandaskan penelitian Sugiyono (2016), ditemukan berbagai faktor yang bisa memberikan efek atau memicu perubahan variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dan Keamanan Kerja (X2).

3. Variabel Dependen (variabel terikat)

Sugiyono (2016:69) menjelaskan bahwa variabel dependen atau terikat merupakan faktor yang terdampak atau bisa menjadi hasil dari variabel bebas (independen). Pada penelitian ini, variabel dependen (terikat) yang diteliti adalah Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 2.2
Definisi operasional variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
1.	Kompensasi (X1)	Menurut Akbar et al., (2021:125) kompensasi mengacu pada banyaknya imbalan dan keuntungan finansial yang diterima karyawan sebagai bagian dari perjanjian kerja mereka.	Afandi (2018:194): 1) Upah dan Gaji 2) Insentif 3) Tunjangan 4) Fasilitas
2.	Keamanan kerja (X2)	Menurut Dhuryana & Hussain (2018:513), keamanan kerja adalah antisipasi individu untuk melanjutkan pekerjaan pada posisi tertentu.	Mahmoud & Reisel (2014:52) : 1) Stabilitas Pekerjaan 2) Keamanan dalam Pekerjaan 3) Keamanan dalam Organisasi
3.	Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Rivai (2015:620), kepuasan kerja memiliki beberapa teori pengertian antara lain: 1) Teori dua faktor (<i>Two factor theory</i>)	Robbin (2015:181-182) : 1) Kondisi Kerja yang Mendukung

		2) Teori Ketidaksesuaian (<i>Discrepancy theory</i>)	2) Gaji atau Upah yang Pantas
		3) Teori Keadilan (<i>Equity theory</i>)	3) Partner Kerja yang Mendukung

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2023

D. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa remunerasi dan keamanan kerja mempunyai dampak besar terhadap kepuasan kerja. Secara teori, kedua variabel tersebut diyakini mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sitorus & Hidayat (2023) melakukan penelitian sebelumnya yang juga membuktikan hubungan antara gaji dan kebahagiaan kerja. Demikian pula Wahyuni dkk. (2020) melakukan penelitian yang menunjukkan dampak menguntungkan dari keamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian adalah respon atau hasil jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dari penelitian ini. Hanya bersifat sementara karena didasarkan pada teori yang relevan tanpa didukung oleh data empiris yang terkumpul. Hipotesis adalah jawaban teoritis terhadap masalah penelitian, bukan hasil observasi empiris. Dengan dasar penjelasan teoritis ini, rumusan masalah dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit X di Kota Depok
H01: Kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja
Ha1: Kompensasi berpengaruh secara positif signifikan pada kepuasan kerja.
2. Pengaruh Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit X di Kota Depok
H02: Keamanan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
Ha2: Keamanan Kerja berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja.
3. Pengaruh Kompensasi dan Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit X di Kota Depok
H03: Kompensasi dan Keamanan Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ha3: Kompensasi dan Keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Menurut Jaya (2020:12) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang mampu menghasilkan temuan baru melalui penggunaan prosedur statistik atau metode kuantifikasi lainnya. Sedangkan menurut Sugiyono (2016:18) kuantitatif adalah metode positivis yang dipakai untuk meneliti populasi atau kelompok tertentu. Prosesnya meliputi pengumpulan data memakai alat penelitian dan melakukan analisis kuantitatif atau statistik terhadap data yang dikumpulkan. Maksud utamanya yaitu mengevaluasi validitas hipotesis sebelumnya.

Metodologi penelitian ini meliputi pemanfaatan teknik survei dan eksperimen. Penelitian ini memakai metodologi survei untuk mengumpulkan data dari lokasi atau keadaan alam tertentu. Meskipun demikian, peneliti berpartisipasi aktif dalam proses pengumpulan data melalui kegiatan seperti menyebarkan kuesioner, menawarkan ujian, melakukan wawancara terstruktur, dan metode serupa. Perlakuan ini berbeda dengan eksperimen. Untuk penelitian ini, peserta diberikan kuesioner yang dibagikan. Dalam pengelolaan data penelitian ini mengenai jawaban dari hasil kuesioner menggunakan uji linier berganda yang memanfaatkan SPSS 26 sebagai alat uji tersebut. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh remunerasi dan keamanan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit X di Kota Depok.

B. Populasi Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Sugiyono (2016:80) mengartikan populasi sebagai suatu kategori luas yang terdiri dari individu-individu atau badan-badan yang dipilih oleh peneliti untuk tujuan penelitian dan penarikan kesimpulan. Populasi

merujuk pada seluruh kumpulan individu, objek, atau peristiwa yang menjadi subjek dari suatu penelitian atau analisis. Secara statistik, populasi adalah kumpulan item lengkap yang memiliki karakteristik yang sama dan menjadi fokus penyelidikan atau analisis statistik. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan Rumah Sakit X di Kota Depok. Jumlah populasi yang ada sebanyak 1.023 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2016:81) menerangkan bahwa sampel termasuk dalam jumlah populasi dan karakteristiknya secara keseluruhan. Namun karena sumber daya yang terbatas, peneliti tidak dapat mempelajari semua aspek populasi secara keseluruhan, sehingga penggunaan sampel representatif sangat penting untuk penelitian. Jika dilihat dari data yang ada, untuk menentukan besar sampel maka perlu menggunakan penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu.

Pemilihan peserta sampel yang sesuai dalam penelitian bergantung pada tingkat ketidakakuratan yang diinginkan. Peneliti harus memilih sampel yang secara akurat mewakili tanggapan yang menggambarkan keseluruhan populasi dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti memakai sampel sebesar 10% dari populasi untuk memastikan jumlah sampel penelitian, berpedoman pada teori yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:74) dan rekomendasi Roscoe dalam bukunya yang berjudul "Research Methods For Business" (1982:253), yang menyarankan bahwa ukuran sampel dalam penelitian harus berkisar antara 30 hingga 500. Alhasil, dalam penyelidikan ini, para ilmuwan mempekerjakan kohort yang terdiri dari 100 partisipan yang merupakan staf di Rumah Sakit X di Kota Depok.

Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa strategi sampling dipakai untuk memilih sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* yaitu strategi pengambilan sampel dimana setiap

komponen populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel dalam penelitian. Pengambilan sampel acak sederhana, pengambilan sampel acak berstrata proporsional, dan pengambilan sampel kluster adalah prosedur berbasis probabilitas yang mencakup pemilihan acak anggota sampel dari suatu populasi, terlepas dari stratifikasi populasinya. Penelitian ini dalam teknik pengambilan sampel menggunakan sampel acak berstrata, atau yang dikenal dengan stratifikasi, melibatkan pembentukan strata berdasarkan atribut atau karakteristik yang dimiliki bersama oleh anggota, seperti pendapatan atau tingkat pendidikan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dipakai untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk tujuan penelitian. Sugiyono (2016:137) menjelaskan bahwa pengumpulan data dapat dilakukan melalui banyak metode dan dalam keadaan yang berbeda-beda. Data sekunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang ekstensif, meliputi sumber-sumber seperti buku, jurnal, internet, dan dokumen-dokumen relevan yang berkaitan dengan subjek penelitian. Data primer berasal dari data asli yang dikumpulkan langsung oleh peneliti.

Penelitian ini memakai sumber data primer dan sekunder. Prosedur pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, penyebaran kuesioner, observasi, atau gabungan ketiga metode tersebut. Penelitian ini memakai teknik pengumpulan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner ini diajukan kepada pegawai Rumah Sakit X di Kota Depok.

D. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) instrumen penelitian adalah alat ukur yang dipakai untuk mengukur kejadian alam dan sosial. Namun, seperti yang dinyatakan Siregar (2016:161) instrumen penelitian juga bisa dipakai untuk mengolah, mengumpulkan, dan menafsirkan data yang dikumpulkan dari

responden. Lembar observasi, angket, dan tes hasil belajar adalah beberapa jenis instrumen penelitian yang sering digunakan. Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner, yang dibuat melalui formulir Google dan menggunakan skala Likert.

Menurut Sugiyono (2016) skala likert dipakai untuk mengevaluasi sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau sekelompok individu terhadap isu yang disampaikan. Respon yang diperoleh dari setiap item pada instrumen yang diukur dengan memakai skala likert berkisar dari positif hingga negatif. Penelitian ini menggunakan skala *likert* karena dalam penggunaannya membutuhkan sedikit waktu dan usaha dibandingkan dengan skala dengan poin yang lebih tinggi, mampu memberikan margin kesalahan yang rendah, menghasilkan data kuantitatif yang valid dan dapat dianalisis dengan relatif mudah dan juga, maka jawaban yang ada bisa diberi skor, misalnya:

Tabel 3.1

Skala Likert

No.	Kriteria Jawaban	Skor
1.	Setuju/selalu/sangat positif	5
2.	Setuju/sering/positif	4
3.	Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
4.	Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif	2
5.	Sangat tidak setuju/tidak pernah/	1

Sumber : Sugiono, (2016:94)

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Penggunaan uji validitas untuk menentukan validitas instrumen atau alat ukur dan tingkat presisi antara data lapangan dan data peneliti. Menurut Riyanto & Hatmawan (2020) dalam Mokoagow (2022), suatu instrumen dianggap valid jika bisa menilai objek yang ingin diukur dengan tepat. Pada

penelitian ini, sebelum instrumen kuesioner disebar ke lapangan, dilakukan uji coba terlebih dahulu kepada beberapa responden. Jika instrumen tersebut dianggap valid, maka kuesioner akan langsung disebar ke lapangan. Pengukuran tingkat validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Correlation Product Moment*, yaitu:

Uji validitas pada penelitian ini memakai SPSS 26, kriteria yang digunakan untuk menentukan uji validitas antara lain:

- a. Item kuesioner dapat dianggap valid jika r hitung lebih besar dari r_{tabel} (pada signifikan 5%), dan
- b. Item kuesioner dapat dianggap tidak valid jika r hitung kurang dari r_{tabel} (pada signifikan 5%).

Temuan uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel kecil berjumlah 30 (tiga puluh) responden. Pernyataan yang terdapat pada penelitian ini sebanyak 30 butir yang disajikan semua butir pernyataan dinyatakan valid. Uji ini akan digunakan juga pada populasi sampel besar yang berjumlah 100 (seratus) responden.

Tabel 3.2
Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	Keterangan
Kepuasan Kerja		
Kondisi kerja yang mendukung		
Fasilitas yang ada di kantor memadai untuk kelangsungan pekerjaan saya.	0.679	Valid
Ruang kerja bebas dari polusi.	0.739	Valid
Pencahayaan/penerangan ruang kerja sangat baik.	0.638	Valid
Gaji atau upah yang pantas		
Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai.	0.765	Valid
Gaji yang saya terima mampu mencukupi kebutuhan saya.	0.808	Valid
Besaran gaji yang saya terima mampu meningkatkan kepuasan kerja saya.	0.804	Valid
Rekan kerja yang mendukung		
Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja.	0.534	Valid
Rekan kerja saya selalu memberi nasehat ketika saya berbuat salah.	0.690	Valid
Rekan kerja saya memberi dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	0.740	Valid
Kompensasi		
Upah dan Gaji		
Saya mendapatkan Gaji atas Pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.	0.662	Valid

Perusahaan saya memberikan gaji sesuai standar yang sudah diterapkan oleh pemerintah.	0.798	Valid
Saya mendapatkan gaji sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.	0.763	Valid
Insentif		
Saya mendapatkan gaji sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.	0.437	Valid
Saya mendapatkan intensif diluar jam kerja.	0.803	Valid
Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja pegawai.	0.807	Valid
Tunjangan		
Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan.	0.551	Valid
Saya mendapatkan tunjangan pada saat perayaan hari besar keagamaan.	0.367	Valid
Saya merasa tenang karena setelah pensiun nanti saya mendapatkan tunjangan yang cukup dari perusahaan.	0.777	Valid
Fasilitas		
Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.	0.751	Valid
Saya mendapatkan fasilitas kantor seperti mobil atau motor sebagai alat transportasi ke kantor.	0.575	Valid
Penggunaan fasilitas pekerjaan di tempat kerja saya sudah mempunyai pengaman yang baik.	0.683	Valid

Keamanan kerja		
Stabilitas Pekerjaan		
Pegawai mampu bekerja dalam waktu jangka panjang pada perusahaan ini.	0.634	Valid
Pekerjaan saya tidak mudah dipengaruhi oleh lingkungan.	0.709	Valid
Pegawai secara konsisten dalam melakukan pekerjaan dan memanfaatkan waktu dengan baik.	0.600	Valid
Keamanan dalam Pekerjaan		
Saya merasa nyaman dengan tata letak meja kerja, ventilasi, dan pencahayaan di tempat kerja saya.	0.565	Valid
Saya merasa keamanan di tempat kerja sudah terjamin dengan adanya CCTV.	0.802	Valid
Saya merasa aman dari bentuk intimidasi antar karyawan.	0.720	Valid
Keamanan Dalam Organisasi		
Perusahaan memberikan jenjang karir yang jelas kepada masing-masing pegawainya.	0.759	Valid
Perusahaan memberikan hak dan kewajiban yang sama bagi masing-masing karyawannya.	0.856	Valid
Perusahaan memiliki peraturan yang jelas dalam melindungi pegawainya.	0.859	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2024

Berlandaskan data pada tabel 3.2, temuan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang berkaitan dengan variabel gaji, keamanan kerja, dan kepuasan kerja dianggap valid. Setiap pernyataan mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r kritis (r tabel) yaitu sebesar 0,361 pada taraf signifikansi 5%.

2. Uji Reliabilitas

Setelah menyelesaikan pengujian validitas instrumen penelitian, langkah berikutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas instrumen penelitian. Reliabilitas menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan konsisten. Menurut Ghazali (2016:154) sebuah kuesioner dianggap handal jika definisi konsisten atau stabil dari waktu ke waktu terhadap pernyataan. Koefisien *Cronbach's Alpha* digunakan untuk memutar reliabilitas penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dengan memakai SPSS 26. Temuan uji statistik berikut memperlihatkan bahwa kuesioner dapat dianggap reliabel:

- a. Jika nilai $\alpha > 0,6$ maka item pernyataan dapat dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai $\alpha < 0,6$ maka item pernyataan dapat dikatakan tidak reliabel.

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dengan memakai sampel kecil berjumlah 30 (tiga puluh) responden. Adapun 30 butir pernyataan yang telah di uji validitas dan dinyatakan valid untuk setiap butir pernyataan yang ada. Penelitian ini memakai teknik Alpha dari Cronbach dalam mencari reliabilitas. Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 3.3

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Butir Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	12	0.879	<i>Reliable</i>
Keamanan kerja (X2)	9	0.886	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (Y)	9	0.870	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 26,2024

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa temuan uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang berkaitan dengan variabel kompensasi, keamanan kerja, dan kepuasan kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha

lebih dari 0,60. Hal ini bisa dianggap sebagai indikasi bahwa setiap item pernyataan dianggap bisa diandalkan atau sesuai untuk dipakai.

F. Teknik Pengolahan Data dan Analisa Data

Metode dan prosedur yang dipakai untuk mengolah dan menganalisis data dikenal sebagai teknik pengolahan data dan analisis data. Ini mencakup berbagai teknik statistik, komputasi, dan visualisasi data yang digunakan untuk menggali wawasan dan pola yang relevan dari data mentah.

1. Uji Normalitas

Jika variabel bebas dan terikat dalam model regresi mempunyai distribusi normal, uji normalitas digunakan, menurut Ghozali (2016:154) data dengan distribusi normal adalah yang ideal dan dapat digunakan untuk penelitian atau mendekati normal, sehingga memungkinkan dilakukannya pengujian statistik yang dapat dipercaya. Dalam penelitian untuk melakukan uji normalitas menggunakan SPSS 26.

Apabila nilai sisa yang terstandarisasi cenderung mendekati nilai rata-ratanya, dikatakan bahwa nilai sisa berdistribusi normal. Dari hasil norma *probality plot*, kita dapat melihat perbandingan distribusi aktual dengan distribusi normal. Distribusi normal akan mempunyai pola linier, dengan data aktual sejajar sepanjang garis tersebut. Program SPSS memungkinkan penerapan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menilai normalitas data, dengan ketentuan:

- a. Apabila nilai signifikansi $> 5\%$ (0.05), maka data memiliki distribusi normal.
- b. Apabila nilai signifikansi $< 5\%$ (0.05), maka data tidak memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Menurut Ghazali (2016:77) model regresi yang baik adalah yang tidak memiliki korelasi antara variabel bebas. Hasil dari uji ini menunjukkan adanya nilai varians yang tinggi di antara variabel dalam sampel, yang menyebabkan standar error menjadi besar. Dampaknya adalah saat melakukan uji koefisien, nilai t-hitung akan cenderung kecil dibandingkan dengan nilai t-tabel.

Model regresi yang patut dicontoh yaitu model yang tidak menunjukkan masalah korelasi atau multikolinearitas. Untuk melakukan uji multikolinearitas dengan memakai SPSS 26, dilakukan studi penelitian. Pengujian dilakukan dengan memeriksa nilai toleransi dan nilai VIF pada kondisi yang ditentukan:

- a. Apabila nilai $VIF > 10$ atau $\text{tolerance} < 0,10$, maka dapat dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas
- b. Apabila nilai $VIF < 10$ atau $\text{tolerance} > 0,10$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016:94) Uji heteroskedastisitas dalam model regresi dipakai untuk mengetahui apakah terdapat disparitas varians residual antara dua data. Jika terdapat perbedaan varians residual antara dua observasi, maka model dianggap memuaskan karena tidak menunjukkan homoskedastisitas.

Uji *Glesjer* adalah satu dari banyak cara yang dipakai dalam mengetahui uji heteroskedastisitas untuk melakukan uji tersebut penelitian ini menggunakan SPSS 26, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Apabila nilai signifikansi $> \alpha=0,05$ dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

- b. Apabila nilai signifikansi $< \alpha=0.05$, dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas.

4. Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016:167) Uji linearitas biasanya dipakai dalam analisis korelasi atau regresi linier untuk memastikan apakah variabel yang diperiksa menunjukkan hubungan linier atau tidak signifikan secara statistik. Uji linearitas dapat dilakukan dalam penelitian dengan memakai SPSS 26. Uji linearitas biasanya dipakai sebagai prasyarat untuk melakukan analisis korelasi atau regresi linier. Dasar penilaian uji linieritas dapat dilihat dari :

- a. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linier.
- b. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linier.

5. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah hubungan linier antara variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Menurut Siregar (2016:138) regresi berganda adalah suatu bentuk regresi linier lanjutan, dipakai untuk meramalkan permintaan di masa depan berlandaskan data historis atau untuk menentukan efek beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian untuk melakukan uji regresi linier berganda menggunakan SPSS 26.

6. Uji t (*t-test*)

Uji *t-test* biasanya juga disebut dengan istilah uji koefisien regresi. Dalam bukunya yang berjudul "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21", Ghozali (2016:98) menyatakan bahwa tujuan dari uji *t-test* adalah untuk menentukan apakah terdapat pengaruh dari masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel tidak bebas

(dependen). Dalam penelitian untuk melakukan uji *t-test* menggunakan SPSS 26. Ketentuan yang digunakan dalam uji ini antara lain:

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- b. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

7. Uji F (F-test)

Dalam bukunya yang berjudul "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21", Ghozali (2016:97) memberikan penjelasan tentang cara uji F digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh bersama antara variabel independen dan variabel dependen. Uji F ini juga dikenal sebagai uji keterandalan model atau uji kelayakan model. Dalam penelitian untuk melakukan uji (*F-test*) berganda menggunakan SPSS 26. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan kriteria sebagai berikut :

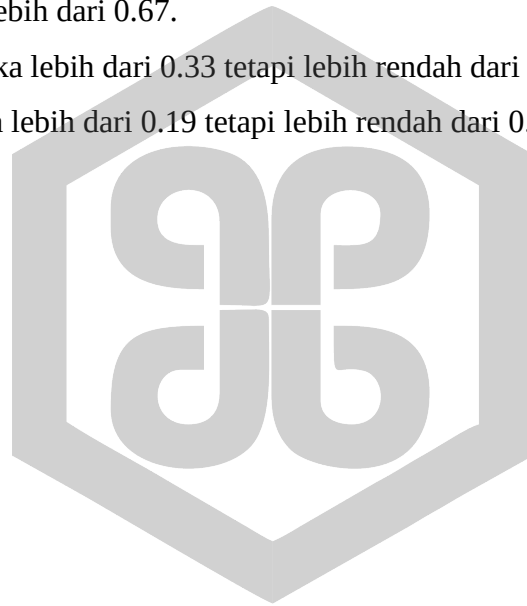
- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas (independen) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas (dependen).
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas (independen) berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas (dependen).

8. Koefisien Determinasi

Dalam bukunya yang berjudul "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21", Ghozali (2016:97) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian untuk melakukan uji koefisien determinasi berganda menggunakan SPSS 26. Jika semakin besar, maka persentase perubahan variabel independen semakin tinggi dan

sebaliknya. Persentase tersebut dapat diandalkan oleh nilai *adjusted R-Squared*. Menurut Hin (1998) menyatakan bahwa nilai *R-Square* dikategorikan sebagai berikut :

- a. Kuat jika lebih dari 0.67.
- b. Moderat jika lebih dari 0.33 tetapi lebih rendah dari 0.67.
- c. Lemah jika lebih dari 0.19 tetapi lebih rendah dari 0.3.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB IV

HASIL PENELITIAN

B. Penyajian Data

Data yang diperlukan untuk menyusun laporan setelah dikumpulkan harus diatur, disusun, dan disajikan dengan jelas dan baik. Penyajian data dalam penelitian ini mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Keamanan Kerja terhadap Keamanan Kerja Pegawai Rumah Sakit X di Kota Depok” mencakup: Gambaran Umum Objek Penelitian, Sejarah Singkat Perusahaan, Visi dan Misi Perusahaan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Profil Singkat Lokasi Penelitian

Rumah Sakit X di Kota Depok ini merupakan sebuah Rumah Sakit Pendidikan Tinggi Negeri (RSPTN) yang berada di bawah naungan Rektorat universitas ternama di Indonesia yang berperan sebagaipemilik dan dewan pengawas. Awal mula Rumah Sakit ini beroperasi hanya untuk sivitas akdemika dan para staf di lingkingkungan UI pada 22 November 2018. Pada tanggal 16 Januari 2019 rumah sakit ini telah beroperasi untuk umum. Rumah Sakit X di Kota Depok ini memiliki konsep dan dibangun sebagai fasilitas pelayanan kesehatan satu atap, atau One Stop Health Service, yang mampu memberikan kemudahan bagi pasien untuk mendapatkan perawatan medis yang mereka butuhkan secara cepat, efektif, dan efisien.

Rumah Sakit X di Kota Depok ini berdiri di lahan seluas 106.100 m² dengan bangunan seluas 82.074 m². Tidak hanya dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, paripurna, dan unggul. Rumah Sakit X di Kota Depok ini juga berperan sebagai rumah sakit pendidikan dan penelitian dengan

menggunakan pendekatan multiprofesional antara program studi dalam Rumpun Ilmu Kesehatan (RIK). Rumpun Ilmu Sains dan Teknologi, serta Rumpun Ilmu Sosial.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

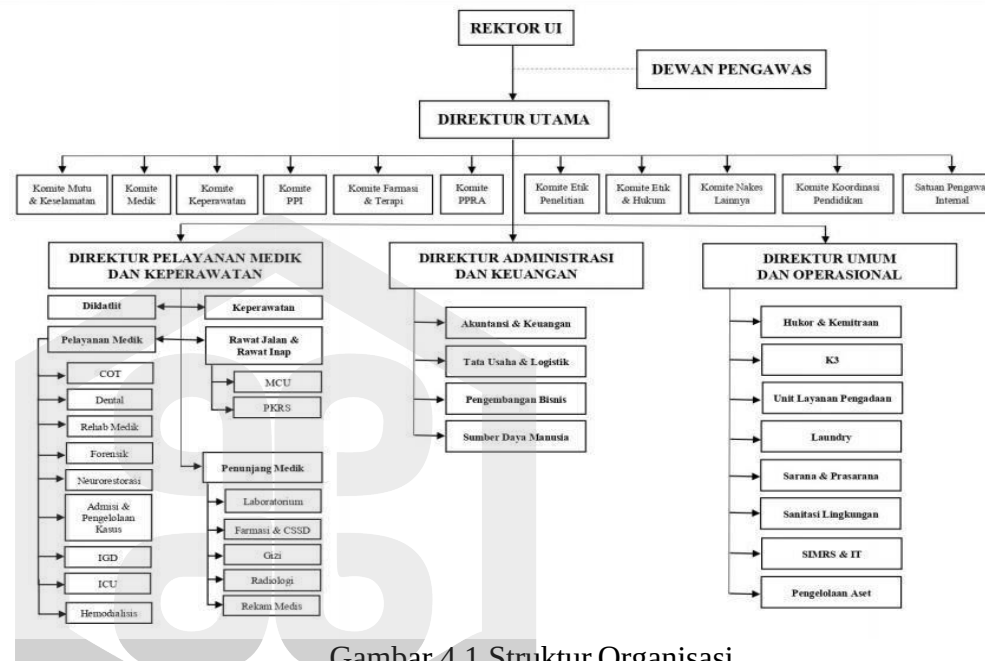
Rumah Sakit X di Kota Depok menjadi rumah sakit pendidikan berkelas dunia tahun 2030.

2) Misi

- a) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang paripurna.
- b) Menyelenggarakan pendidikan interprofesional bidang kesehatan yang komprehensif.
- c) Mengembangkan pusat penelitian klinik yang terintegrasi dengan Academic Health System (AHS) Universitas Indonesia.
- d) Menyelenggarakan manajemen yang profesional dan akuntabel, serta mampu mencapai kemandirian finansial.

c. Struktur Organisasi

Rumah Sakit X di Kota Depok ini dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan, memiliki Dewan Pengawas yang diangkat dan diberhentikan oleh Rektor. Struktur organisasi Rumah Sakit X di Kota Depok tercantum dalam Peraturan Rektor Nomor 09 Tahun 2020 tentang Peraturan Internal Rumah Sakit X di Kota Depok keputusan Direktur Utama Rumah Sakit X di Kota Depok Nomor 285/SK/DIRUT/RSUI/2021 tentang Pedoman Pengorganisasian Rumah X. Berikut merupakan bagan struktur organisasi pada Rumah Sakit X di Kota Depok:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

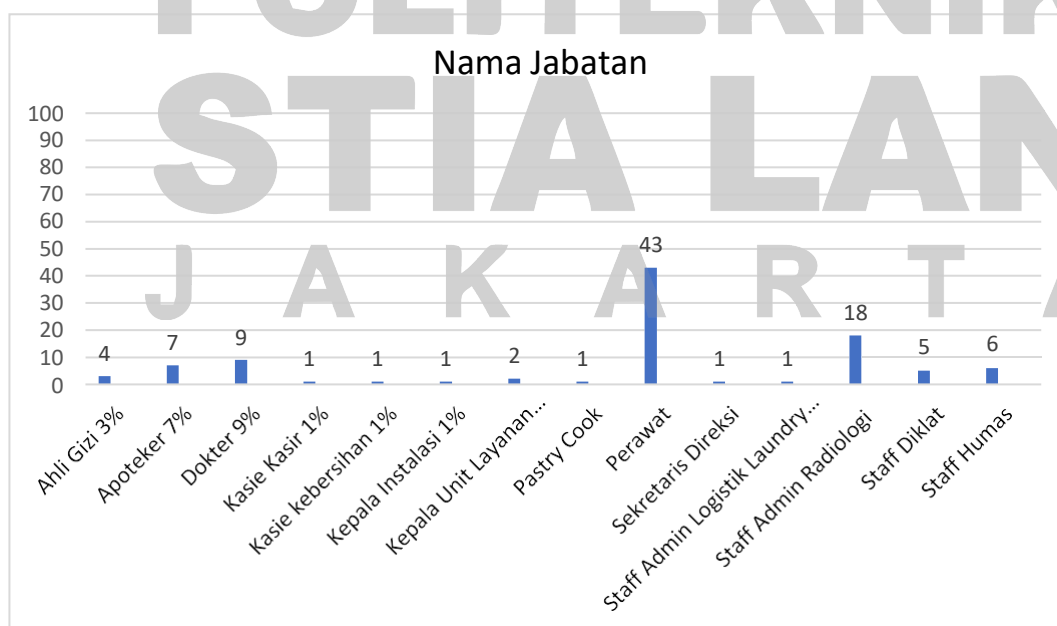
Sumber : RENSTRA Rumah Sakit X di Kota Depok, 2020

d. Karakteristik Responden

Hasil penyebaran kuesioner dapat memperoleh karakteristik responden. Karakteristik responden adalah gambaran mengenai profil responden terhadap objek yang mampu memberikan jawaban atau hasil mengenai penelitian yang dilakukan. Karakteristik responden digunakan untuk melihat beragam jenis responden yang diambil oleh peneliti. Pada penelitian ini dilakukan dengan mendedarkan survei secara online menggunakan *google form* kepada pegawai Rumah Sakit X di Kota Depok. Waktu yang digunakan untuk pengedaran dan pengumpulan kuesioner selama 30 hari terhitung dari tanggal 6 Maret 2023 sampai dengan 6 April 2024. Dalam penelitian ini memperoleh responden sebanyak 102 orang. Setelah seluruh data terkumpul, peneliti menggunakan penarikan data dengan mengekspor ke *excel* dari *google sheet* dan juga pengolahan data menggunakan SPSS 26. Pada penelitian ini, karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan nama jabatan, jenis pegawai, dan lama mereka bekerja di tempat kerja. Karakteristik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Nama Jabatan

Penjelasan mengenai nama jabatan responden sebagai berikut :



Grafik 4.1

Nama Jabatan

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Berdasarkan grafik 4.1 dapat diketahui bahwa pada penelitian ini menggunakan sebanyak 100 responden dimana dari responden yang ada apabila dilihat dari nama jabatan yang ada diperoleh beberapa jenis jabatan seperti Ahli Gizi sebanyak 4%, Apoteker sebanyak 7%, Dokter sebanyak 9%, Kasie Kasir sebanyak 1%, Kasie Kebersihan sebanyak 1%, Kepala Unit Layanan Pengadaan sebanyak 2%, Pastry Cook sebanyak 1%, Perawat sebanyak 43 %, Sekretaris Direksi sebanyak 2%, Satf Admin Logistik Laundry sebanyak 1%, Staf Admin Radiologi sebanyak 18%, Staff Diklat sebanyak 5%, Staff Humas sebanyak 6% dan Tenaga K3 RS sebanyak 1%. Data ini menunjukkan bahwa jabatan yang berada pada Rumah Sakit X di Kota Depok sangat beragam.

2) Jenis Pegawai

Penjelasan mengenai jenis pegawai :

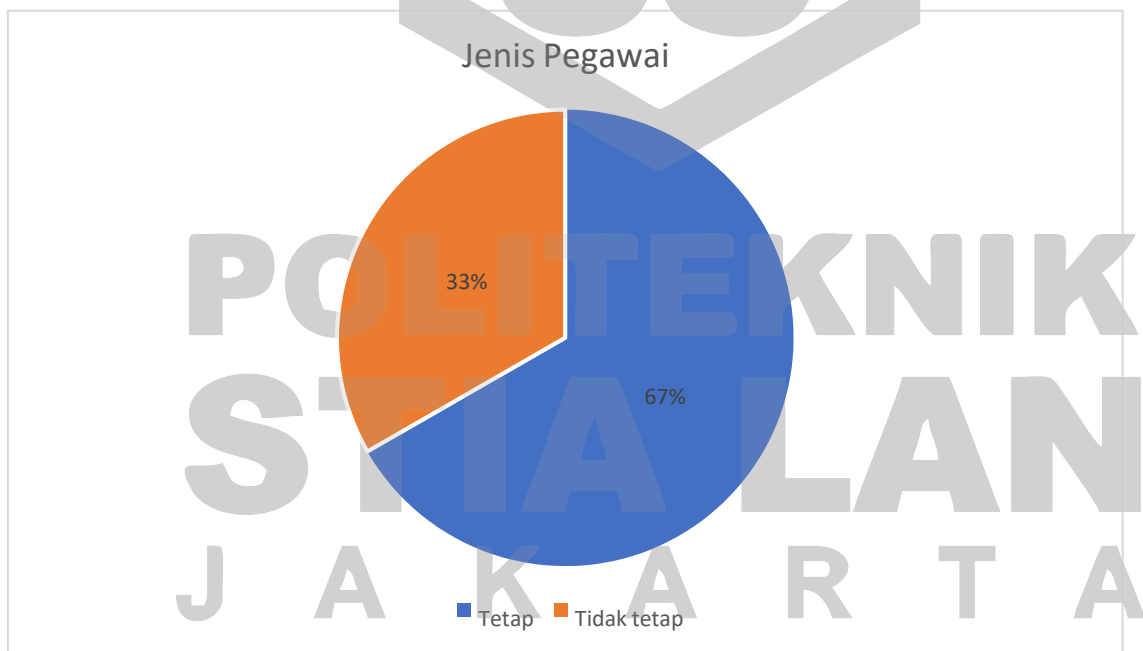


Diagram Lingkaran 4.1

Jenis Pegawai

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Berdasarkan diagram lingkaran 4.1 dapat diketahui bahwa dari 102 responden yang ada menunjukkan bahwa sebanyak 34 orang adalah pegawai tidak tetap dengan persentase 33% dan sebanyak 68 orang adalah pegawai tetap dengan persentase 67% dari responden yang ada.

3) Lama Bekerja

Penjelasan mengenai lama bekerja :

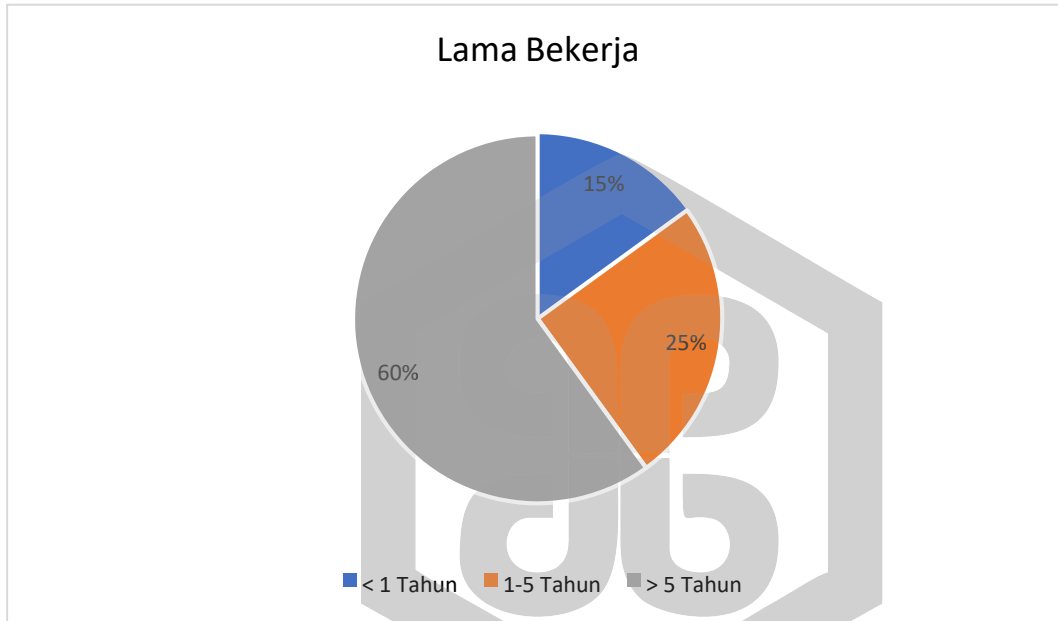


Diagram Lingkaran 4.5

Lama Bekerja

Sumber : Dikelola oleh penulis

Dari diagram batang 4.3, dapat disimpulkan bahwa dari 102 responden, sebanyak 60% atau 61 orang memiliki lama bekerja kurang dari 1 tahun, sebanyak 25% atau 26 orang memiliki lama bekerja antara 1-5 tahun, dan sebanyak 15% atau 15 orang memiliki lama bekerja lebih dari 5 tahun.

C. Pembahasan

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas, kompensasi (X1) dan keamanan kerja (X2), dan satu variabel komitmen, kepuasan kerja (Y). Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel, uraian berikut diberikan berdasarkan data penelitian ini.

Kompensasi (X1)

Tabel 4.1

Deskripsi Variabel Indikator Upah dan Gaji

No.	Item Pernyataan	Mean	Ket
1.	Saya merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif.	4.43	Baik
1.	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja Pegawai	3.66	Baik
2.	Saya mendapatkan intensif diluar jam kerja.	3.50	Baik
Mean = 3.86 baik			

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Dari tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa nilai *mean* pada indikator upah dan gaji sebesar 3.86 yang berkategori baik. Dari hasil pengolahan data yang ada dapat diartikan bahwa kompensasi pada Rumah Sakit X di Kota Depok dalam indikator upah dan gaji sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.2

Deskripsi Variabel Indikator Insentif

No.	Item Pertanyaan	Mean	Ket
1.	Saya mendapatkan Gaji atas Pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.	4.23	Baik
2.	Perusahaan saya memberikan gaji sesuai standar yang sudah diterapkan oleh pemerintah.	3.94	Baik
3.	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	3.93	Baik
Mean = 4.03 baik			

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Dari tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa nilai *mean* pada indikator intensif sebesar 4.03 yang berkategori baik. Dari hasil pengolahan data yang ada dapat diartikan bahwa kompensasi pada Rumah Sakit X di Kota Depok dalam indikator insentif sudah berjalan sesuai dengan harapan karyawan mengenai pekerjaan yang mereka emban.

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel Indikator Tunjangan

No.	Item Pernyataan	Mean	Ket
1.	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan.	4.35	Baik
2.	Saya mendapatkan tunjangan pada saat perayaan hari besar keagamaan.	4.28	Baik
3.	Saya merasakan ketenangan dikarenakan setelah pensiun nanti saya mendapatkan tunjangan yang cukup dari perusahaan.	3.68	Baik
Mean = 4.10 baik			

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa nilai *mean* pada indikator tunjangan sebesar 4.10 yang berkategori baik. Dari hasil pengolahan data yang ada dapat diartikan bahwa kompensasi pada Rumah Sakit X di Kota Depok dalam indikator tunjangan sesuai dengan hak karyawan yang terpenuhi sesuai pekerjaan yang diemban.

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Indikator Fasilitas

No.	Item Pernyataan	Mean	Ket
1.	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.	4.19	Baik
2.	Penggunaan fasilitas pekerjaan di tempat kerja saya sudah mempunyai pengaman yang baik.	4.12	Baik
3.	Saya mendapatkan fasilitas kantor seperti mobil atau motor sebagai alat transportasi ke kantor.	2.92	Kurang
Mean = 3.74 Baik			

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Dari tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai *mean* pada indikator fasilitas sebesar 3.74 yang berkategori baik. Dari hasil pengolahan data yang ada dapat diartikan bahwa kompensasi pada Rumah Sakit X di Kota Depok dalam indikator fasilitas sudah memenuhi dan mendukung pekerjaan karyawan akan tetapi masih terdapat ketidakpuasan karyawan mengenai fasilitas kantor seperti mobil atau motor sebagai alat transportasi ke kantor.

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel Seluruh Indikator Kompensasi

No.	Dimensi	Mean	Ket
1.	Upah dan Gaji	4.03	Baik
2.	Insentif	3.86	Baik
3.	Tunjangan	4.10	Baik
4.	Fasilitas	3.74	Baik
<i>Mean = 3,93 Baik</i>			

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 kesimpulan yang dapat diambil yaitu dari dimensi-dimensi yang sudah dijabarkan, maka didapatkan *mean* secara keseluruhan sebesar 3.93. Artinya, variabel kompensasi berkategori baik. Terkait mengenai hasil yang ada dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi sudah cukup baik. Setiap dimensi yang ada pada variabel kompensasi belum mencapai pada kategori yang sangat baik sehingga perlu terus diperhatikan dan ditingkatkan kembali setiap indikator yang ada agar mampu mencapai target yang diinginkan.

a. Keamanan kerja (X2)

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel Indikator Stabilitas Pekerjaan

No.	Item Pernyataan	Mean	Ket
1.	Pegawai secara konsisten dalam melakukan pekerjaan dan memanfaatkan waktu dengan baik.	4.11	Baik
2.	Pegawai mampu bekerja dalam waktu jangka panjang pada perusahaan ini.	3.99	Baik
3.	Pekerjaan saya tidak mudah dipengaruhi oleh lingkungan.	3.68	Baik
Mean = 3.92 Baik			

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai *mean* pada indikator stabilitas pekerjaan sebesar 3.92 yang berkategori sangat baik. Dari hasil pengolahan data yang ada dapat diartikan bahwa keamanan kerja pada Rumah Sakit X di Kota Depok dalam indikator stabilitas pekerjaan sudah berjalan dengan stabil dan konsisten sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Indikator Keamanan kerja Dalam Pekerjaan

No.	Item Pernyataan	Mean	Ket
1.	Saya merasa bahwa keamanan di tempat kerja sudah terjamin dengan adanya CCTV.	4.02	Baik
2.	Saya merasa nyaman dengan tata letak meja kerja, ventilasi, dan pencahayaan di tempat kerja saya.	3.96	Baik
3.	Saya merasa aman dari segal bentuk intimidasi antar karyawan.	3.92	Baik
Mean = 3.96 Baik			

Sumber : Data dikelola oleh penulis, 2024

Dari tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai *mean* pada indikator keamanan dalam pekerjaan sebesar 3.96 yang berkategori sangat baik. Dari hasil pengolahan data yang ada dapat diartikan bahwa keamanan kerja pada Rumah Sakit Universitas

Indonesia dalam indikator keamanan dalam pekerjaan sudah berjalan dengan baik karyawan merasa adanya kenyamanan dalam pekerjaannya.

Tabel 4.8

Deskripsi Variabel Indikator Keamanan dalam Organisasi

No.	Item Pernyataan	Mean	Ket
1.	Perusahaan memiliki peraturan yang jelas dalam melindungi pegawainya.	3.90	Baik
2.	Perusahaan memberikan hak dan kewajiban yang sama bagi masing-masing karyawannya.	3.85	Baik
3.	Perusahaan memberikan jenjang karir yang jelas kepada masing-masing pegawainya.	3.64	Baik
Mean = 3.79 Baik			

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Dari tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai *mean* pada indikator keamanan dalam organisasi sebesar 3.79 yang berkategori baik. Dari hasil pengolahan data yang ada dapat diartikan bahwa keamanan kerja pada Rumah Sakit X di Kota Depok dalam indikator keamanan dalam organisasi keamanannya sudah baik karyawan merasa nyaman dalam organisasi.

Tabel 4.9

Deskripsi Variabel Keseluruhan Keamanan kerja

No.	Dimensi	Mean	Ket
1.	Stabilitas pekerjaan	3.92	Baik
2.	Keamanan dalam bekerja	3.96	Baik
3.	Keamanan dalam organisasi	3.79	Baik
Mean = 3,89 Baik			

Sumber : Data dikelola oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 kesimpulan yang dapat diambil yaitu dari dimensi-dimensi yang sudah dijabarkan, maka didapatkan *mean* secara keseluruhan sebesar 3.89. Artinya, variabel kompensasi berkategori baik. Terkait mengenai hasil yang ada dapat dikatakan bahwa variabel keamanan kerja sudah cukup baik. Setiap dimensi yang ada pada variabel keamanan kerja belum mencapai target

pada kategori yang sangat baik sehingga perlu terus diperhatikan dan ditingkatkan kembali setiap indikator yang ada agar mampu mencapai target yang diinginkan.

c. Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.10

Deskripsi Variabel Indikator Kondisi Kerja yang Mendukung

No.	Item Pertanyaan	Mean	Ket
1.	Fasilitas yang terdapat di kantor memadai untuk keberlangsungan pekerjaan saya.	4.34	Baik
	Pencahayaan/penerangan ruang kerja sudah sangat baik.	4.28	Baik
2.	Ruang kerja bebas dari polusi.	4.21	Baik
Rata-rata = 4.27 Baik			

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Dari tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai *mean* pada indikator kondisi kerja yang mendukung sebesar 4.27 yang berkategori sangat baik. Dari hasil pengolahan data yang ada dapat diartikan bahwa keamanan kerja pada Rumah Sakit X di Kota Depok dalam indikator kondisi kerja yang mendukung bahwasannya karyawan telah merasa nyaman dengan kondisi pekerjaan yang mendukung .

Tabel 4.11

Deskripsi Variabel Indikator Gaji atau upah yang Pantas

No.	Item Pertanyaan	Mean	Ket
1.	Sistem pemberian gaji pad tempat saya bekerja telah sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai.	3.77	Baik
2.	Gaji yang saya terima mampu mencukupi kebutuhan saya.	3.67	Baik
3.	Besaran gaji yang saya terima mampu meningkatkan kepuasan kerja saya.	3.64	Baik
Rata-rata = 3.69 Baik			

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Dari tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai *mean* pada indikator gaji atau upah yang pantas sebesar 3.69 yang berkategori sangat baik. Dari hasil pengolahan data yang ada dapat diartikan bahwa keamanan kerja pada Rumah Sakit X di Kota Depok dalam indikator gaji atau upah yang pantas pemberian gaji atau upah sudah berjalan dengan baik dan karyawan juga merasakan kepuasan.

Tabel 4.12

Deskripsi Variabel Indikator Rekan Kerja yang Mendukung

No.	Item Pertanyaan	Mean	Ket
1.	Saya merasa puas adanya interaksi dengan sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja.	4.17	Baik
2.	Rekan kerja saya memberi dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	4.16	Baik
3.	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat ketika saya berbuat salah.	4.11	Baik
Rata-rata = 4,14 Baik			

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Dari tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai *mean* pada indikator rekan kerja yang mendukung sebesar 4.14 yang berkategori baik. Dari hasil pengolahan data yang ada dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pada Rumah Sakit X di Kota Depok dalam indikator rekan kerja yang mendukung sudah berjalan dengan baik karyawan telah merasakan kepuasan dengan adanya rekan kerja yang mendukung.

Tabel 4.13

Deskripsi Variabel Keseluruhan Kepuasan Kerja

No.	Dimensi	Mean	Ket
1.	Kondisi Kerja yang Mendukung	4.27	Baik
2.	Gaji atau upah yang Pantas	3.69	Baik
3.	Rekan Kerja yang Mendukung	4.14	Baik
Mean = 4,03 Baik			

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 kesimpulan yang dapat diambil yaitu dari dimensi-dimensi yang sudah dijabarkan, maka didapatkan *mean* secara keseluruhan sebesar 4.03. Artinya, variabel kepuasan kerja berkategori baik. Terkait mengenai hasil yang ada dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja sudah cukup baik. Setiap dimensi yang ada pada variabel kompensasi belum mencapai pada kategori yang sangat baik sehingga perlu terus diperhatikan dan ditingkatkan kembali setiap indikator yang ada agar mampu mencapai target yang diinginkan.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memverifikasi keabsahan dan ketidakhiasan parameter yang diestimasi dalam analisis regresi serta untuk menilai apakah model regresi menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Untuk memastikan hal ini, model regresi harus memenuhi sejumlah asumsi klasik yang diperlukan. Beberapa uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah variabel yang diamati memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang umum digunakan untuk menguji normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam analisis data, normalitas dapat diuji menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang tersedia dalam perangkat lunak statistik seperti SPSS, dengan syarat sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi $> 5\%$ (0.05), maka data memiliki distribusi normal.
- 2) Apabila nilai signifikansi $< 5\%$ (0.05), maka data tidak memiliki distribusi normal.

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas dengan metode tersebut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25265401
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.041
	Negative	-.048
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan dalam uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov adalah 0.200 artinya yang lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, keputusan H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga, dapat diindikasikan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal untuk nilai residualnya, dan asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi..

b. Uji Multikolinearitas

Metode uji multikolinearitas dideteksi dengan mengevaluasi besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (VIF) sesuai dengan ketentuan:

- 1) Apabila nilai $VIF > 10$ atau $tolerance < 0,10$, maka dapat dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas
- 2) Apabila nilai $VIF < 10$ atau $tolerance > 0,10$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Berikut merupakan output uji multikolinearitas :

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.035	1.636	4.910	.000		
	Hasil_X1	.223	.055	.314	.000	.383	2.612
	Hasil_X2	.508	.064	.611	.000	.383	2.612

a. Dependent Variable: Hasil_Y

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui nilai tolerance pada kolom *Collinearity Statistics* dan nilai VIF setiap variabel penelitian sebagai berikut :

- Hasil dari nilai VIF untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar $2.612 < 10$ dan nilai *tolerance* sebesar $0.383 > 0.10$, sehingga variabel ini dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- Hasil dari nilai VIF untuk variabel Keamanan Kerja (X2) sebesar $2.612 < 10$ dan nilai *tolerance* sebesar $0.383 > 0.10$, sehingga variabel ini dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Kesimpulan dari hasil yang ada bahwa pada variabel kompensasi (X1) dan keamanan kerja (X2) maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser*, salah satu metode uji heteroskedastisitas, untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan dalam model regresi antara penelitian yang diteliti dan pengamatan penelitian lain. Uji ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi $> \alpha=0,05$ dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.
- Apabila nilai signifikansi $< \alpha=0.05$, dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 4.16

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.428E-15	1.636	.000	1.000		
	Hasil_X1	.000	.055	.000	1.000	.383	2.612
	Hasil_X2	.000	.064	.000	1.000	.383	2.612

a. Dependent Variable: RESH

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Berdasarkan gambar 4.16 di atas, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan cara uji *glejser* didapatkan nilai signifikansi sebesar 1000. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kecenderungan heteroskedastisitas, sehingga model ini layak digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel kepuasan kerja berdasarkan masukan variabel kompensasi dan keamanan kerja.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antara variabel. Hal ini juga dilakukan untuk memprediksi nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen diketahui. Kompensasi (X1), keamanan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) adalah variabel yang akan diuji dalam konteks ini. Analisis korelasi atau regresi linier memerlukan uji linieritas. Kriteria untuk menilai uji linieritas dapat ditemukan dari:

- 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linier.
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linier.

Tabel 4.17

Hasil Uji Linieritas Variabel Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Hasil_Y * Hasil_X1	Between Groups	(Combined)	1663.951	25	66.558	8.588	.000
		Linearity	1418.947	1	1418.947	183.078	.000
		Deviation from Linearity	245.004	24	10.208	1.317	.183
	Within Groups		589.039	76	7.751		
	Total		2252.990	101			

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas (*sign*) sebesar 0.183 berarti nilai probabilitas (*sign*) $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi (X1) dengan variabel kepuasan kerja (Y) memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4.18

Hasil Uji Linieritas Keamanan kerja dengan Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Hasil_Y * Hasil_X2	Between Groups	(Combined)	1789.876	23	77.821	13.107	.000
		Linearity	1655.417	1	1655.417	278.814	.000
		Deviation from Linearity	134.459	22	6.112	1.029	.441
	Within Groups		463.114	78	5.937		
	Total		2252.990	101			

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas (*sign*) sebesar 0.441 ini memiliki artian bahwa nilai probabilitas (*sign*) $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel keamanan kerja (X2) dengan variabel kepuasan kerja (Y) memiliki hubungan yang linier.

3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda menunjukkan hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independensi kompensasi (X1) dan keamanan kerja (X2) dengan variabel dependen kepuasan kerja (Y) positif atau negatif. Ini adalah persamaan untuk uji regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan : Y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi kompensasi

b₂ = Koefisien regresi keamanan kerja

x₁ = Variabel kompensasi

X₂ = Variabel keamanan kerja

Tabel 4.19

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.035	1.636		4.910	.000
	Hasil_X1	.223	.055	.314	4.053	.000
	Hasil_X2	.508	.064	.611	7.881	.000

a. Dependent Variable: Hasil_Y

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.19 di atas maka didapatkan persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8.035 + 0.223 X_1 + 0.508 X_2$$

Persamaan regresi di atas memiliki artian bahwa :

- Nilai konstanta bernilai positif sebesar 8.035 yang artinya adanya pengaruh yang selaras antar variabel independen dan variabel dependen. jika variabel kompensasi (X₁) dan keamanan kerja (X₂) bernilai 0 tidak terjadi perubahan variabel independen, maka variabel dependen yang didapat sebesar 8.035.
- Nilai koefisien regresi kompensasi (X₁) bernilai positif sebesar 0.223 yang artinya adanya pengaruh yang selaras antar variabel independen dan variabel dependen. Sehingga jika kompensasi (X₁) mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.223.

- c. Nilai koefisien regresi keamanan kerja (X2) bernilai positif sebesar 0.508 yang artinya adanya pengaruh yang selaras antar variabel independen dan variabel dependen. Sehingga jika kompensasi (X1) mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.508.

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa besar variabel terikat dapat menjelaskan variabel bebas. Persentase perubahan variabel independen meningkat dengan nilai R kuadrat, dan sebaliknya. Untuk variabel kompensasi (X1) dan variabel kepuasan kerja (Y), hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20

Hasil Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.768	2.275

a. Predictors: (Constant), Hasil_X2, Hasil_X1

b. Dependent Variable: Hasil_Y

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Dari tabel 4.20 terlihat bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0.879 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel kompensasi (X1) dan keamanan kerja (X2) dengan variabel kepuasan kerja (Y). Nilai Adjusted R Square sebesar 0.773 mengindikasikan bahwa variabel kompensasi (X1) dan keamanan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki dampak sebesar 77.3% terhadap kepuasan kerja (Y), sedangkan sebagian kecil sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

D. Sintesis Pemecahan Masalah

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji asumsi tentang parameter populasi dalam memperkirakan hubungan antara variabel-variabel statistik. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji T dan uji F. Berikut merupakan hasil uji Hipotesis :

Uji t-test menurut Ghozali (2017), digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel tidak bebas

(dependen). Dalam penelitian ini, uji t-test digunakan dengan tingkat signifikan 5%, yang berarti bahwa hasil dianggap signifikan jika probabilitas H_a lebih besar dari 0.05, atau signifikan jika probabilitas H_a kurang dari 0.05. Ketentuan yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- b. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Rumus perhitungan t_{tabel} yang digunakan dalam mengambil keputusan hipotesis dengan melihat hitungan t_{tabel} dan t_{hitung} sebagai berikut :

$$T_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1)$$

Keterangan : $a = 0,05$ tingkat kepercayaan 95%

$k =$ jurnal variabel

$n =$ jumlah sampel

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= t(a/2 ; n-k-1) \\ &= t(0.05/2 ; 102-2-1) \\ &= 0.025 ; 99 \\ &= 1.984 \end{aligned}$$

Tabel 4.21
Hasil Uji T-test

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.035	1.636		4.910	.000
	Hasil_X1	.223	.055	.314	4.053	.000
	Hasil_X2	.508	.064	.611	7.881	.000

a. Dependent Variable: Hasil_Y

Sumber : Dikelola oleh penulis, 2024

Dari tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa :

a. Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) (H_{a1})

Berdasarkan pada hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 4.053 dengan nilai probabilitas sebesar 0.000 dan pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0.05$) ini berarti bahwa nilai $t_{hitung} 4.910 > t_{tabel} 1.984$, maka H_{01} ditolak atau Hipotesis satu diterima. Dari hasil perhitungan ini dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompensasi (X1) terhadap kepuasan

kerja (Y). Hasil nilai koefisien yang positif memiliki artian bahwa kompensasi yang diterima oleh pegawai mampu berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Adapun dari hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitorus & Hidayat (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh mengenai kompensasi dengan kepuasan kerja dan bertindak sebagai umpan balik yang dapat memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perilaku kerja mereka. Penelitian ini sejalan juga dengan hasil penelitian menurut Andriany (2019) kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Veriyani & Prasetyo (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Haholongan (2022) menyatakan adanya pengaruh kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai.

b. Pengaruh keamanan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) (Ha2)

Berdasarkan pada hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel keamanan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 7.881 dengan nilai probabilitas sebesar 0.000 dan pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0.05$) ini berarti bahwa nilai $t_{hitung} 7.881 > t_{tabel} 1.984$, maka H_0 ditolak atau Hipotesis dua diterima. Dari hasil perhitungan ini dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel keamanan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil nilai koefisien yang positif memiliki artian bahwa keamanan kerja yang diterima oleh pegawai mampu berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Sama seperti hasil dari hipotesis sebelumnya menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai mampu diukur dengan keamanan kerja yang diberikan kepada pegawainya. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan yang telah dilakukan oleh Wahyuni et al., (2020) yang menunjukkan bahwa keamanan kerja memiliki dampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, di mana keamanan kerja yang lebih baik secara langsung berdampak nyata pada peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Artz (2014) yang menyatakan bahwa keberadaan keamanan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung temuan sebelumnya oleh Utama & Ardana (2015) yang menunjukkan bahwa keamanan kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa Uji F-test bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji F-test digunakan untuk mengevaluasi apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh pada variabel dependen. Dalam uji ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Untuk mengambil keputusan, digunakan kriteria sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas (independen) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas (dependen).
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas (independen) berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas (dependen).

Rumus perhitungan t_{tabel} yang digunakan dalam mengambil keputusan hipotesis dengan melihat hitungan F_{tabel} dan t_{hitung} sebagai berikut:

$$F_{tabel} = (k; n-k)$$

Keterangan: k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Sampel

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= (k; n-k) \\ &= f(2; 102-2) \\ &= F(2; 100) \\ &= 3.087 \end{aligned}$$

Tabel 4.22

Hasil uji F-test

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1740.471	2	870.235	168.098	.000 ^b
	Residual	512.519	99	5.177		
	Total	2252.990	101			

a. Dependent Variable: Hasil_Y

b. Predictors: (Constant), Hasil_X2, Hasil_X1

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.22 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 168.098 dan nilai probabilitas sebesar 0.000 dan pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0.05$) ini berarti bahwa nilai F_{hitung} $168.098 > F_{hitung}$ 3.087, maka H_0 ditolak atau Hipotesis tiga diterima.

Dari hasil perhitungan ini dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen yang terdiri variabel kompensasi (X1) dan variabel keamanan kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu variabel kepuasan kerja (Y). Hasil nilai koefisien yang positif memiliki artian bahwa kompensasi dan keamanan kerja yang diterima oleh pegawai mampu berdampak pada kepuasan kerja pegawai.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**