

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KINERJA PEGAWAI PADA ULPLTD LANGGUR KABUPATEN MALUKU TENGGARA

Jihodia Henan

E-mail : jihodiahenan21@gmail.com

Hj.Syamsiah Ingratubun

E-mail : syamsiahingratubun2017@gmail.com

Sam T. Rahajaan

E-mail : semirahajaan1966@gmail.com

Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Umel Tual

ABSTRACT

This study aims (1) To determine and analyze compensation, occupational safety and health have a partial effect on employee job satisfaction at the ULPLTD Langgur Office, Southeast Maluku Regency. (2) To determine and analyze compensastion at the ULPLTD Langgur office, Southeast Maluku Regency. The type of research is associative with a population of 36 people at the ULPLTD Langgur office, Southeast Maluku Regency. The results showed that (1) compensation and occupational safety and health had a partial effect on employee job satisfaction at the ULPLTD Langgur office, Southeast Maluku district (2) compensation and occupational safety and health had simultaneous effect on employee job satisfaction at the ULPLTD Langgur office, Maluku regency. Southeast

Keyword : *Compensation, Occupational Safety and Health, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui dan menganalisis kompensasi keselamatan dan kesehatan kerja yang berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor ULPLTD Langgur, Kabupaten Maluku Tenggara. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor ULPLTD Langgur Kabupaten Maluku Tenggara. Jenis penelitian adalah Asosiatif dengan populasi sebanyak 36 orang pada kantor ULPLTD Langgur, Kabupaten Maluku Tenggara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial Terhadap kepuasan Kerja karyawan pada kantor ULPLTD Langgur, Kabupaten Maluku Tenggara (2) kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor ULPLTD Langgur, Kabupaten Maluku Tenggara.

Kata kunci : *Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kantor PLTD Langgur, Kabupaten Maluku Tenggara adalah PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pusat Listrik Tenaga Diesel (ULPLTD) Langgur, merupakan salah satu pembangkit dibawah Unit Pelaksana Pembangunan (UPP) Maluku yang terletak dikepulauan Kei Kabupaten Maluku Tenggara. Berawal dari PLTD Tual di sekitar tahun 60-an hingga kini berubah menjadi ULPLTD Langgur, pembangkit listrik tenaga diesel ini masih terus eksis melayani kebutuhan listrik untuk masyarakat Kota Tual dan Kabupaten Maluku Tenggara. Berikut ini sejarah singkat perjalanan ULPLTD Langgur hingga saat ini.

Masalah yang terjadi pada kantor ULPLTD langgur yaitu ketika karyawan melakukan pekerjaan lembur tidak mendapatkan upah atau bonus lembur kerja, karyawan juga sering mengalami kecelakaan seperti suara bisingan yang cukup kuat pada karyawan yang menjaga mesin harus mengalami ketidaknyaman dikarenakan suara bisingan yang mengganggu karyawan saat menjalankan tugas pekerjaannya.

Tingkat kecelakaan yang terjadi pada ULPLTD langgur pada tahun 2017 mengalami kecelakaan yang tinggi namun seiring berjalannya waktu tingkat kecelekaan mengalami penurunan karena sudah ada solusi yang bisa membuat tingkat kecelakaan menurun pada tahun 2018 Dan 2019 tingkat kecelakan yang terjadi pada kantor ULPLTD ada kecelakaan yang terjadi tetapi hanya kecelakaan yang kecil saja tidak ada kecelakan yang besar.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif yakni bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Adapun lokasi

penelitian yakni pada ULPLTD Langgur Kabupaten Maluku Tenggara dengan jumlah populasi adalah 36 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Butir	Koefisien korelasi	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,738	
	X1.2	0,906	
	X1.3	0,889	
	X1.4	0,912	
	X1.5	0,821	
	X1.6	0,927	
	X1.7	0,948	
	X1.8	0,882	
	X1.9	0,915	
	X1.10	0,904	
Keselamatan dan kesehatan kerja (X2)	X2.1	0,945	
	X2.2	0,875	
	X2.3	0,936	
	X2.4	0,920	
	X2.5	0,930	
	X2.6	0,920	
	X2.7	0,891	
Kepuasan Kerja	Y1	0,914	
	Y2	0,918	
	Y3	0,895	
	Y4	0,915	
	Y5	0,900	
	Y6	0,903	
	Y7	0,882	
	Y8	0,943	

Sumber : Olah data

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua item

pertanyaan dinyatakan valid, dikarenakan keseluruhan corrected item total correlation diatas 0.30.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Kesimpulan
Kompensasi	0,966	Reliabel
Kesehatan Keselamatan Kerja	0,960	Reliabel
Kepuasan Kerja		Reliabel

Sumber : Olah data

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Kepuasan Kerja secara berurutan sebesar 0,966, 0,960 dan 0,963, maka instrument dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-sample Kolmogorov-Smimov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^a ^b	Mean	,00000000
	Std. Deviation	1,17926550
Most Extreme Differences	Absolute	,187
	Positive	,175
	Negative	,187
Test Statistic		,187
Asymp. Sig.(2-tailed)		,103

Sumber : Olah data

Hasil Uji *One Sampel Kolmogrov-Smimov Test* menunjukkan bahwa Asymp. Sig 103^c maka model regresi telah memenuhi asumsi kenormalan.

Uji Multikoloniearitas

Tabel 4. Uji Multikoloniearitas

Coefficient ^a								
Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Colinearity Statistic	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	Kompensasi	314	,090	,113	3,160	,004	,981	1,020
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	,0513	,097	,877	2,470	,000	,981	1,020

Sumber : Olah data

Berdasarkan hasil Uji Multikoloniearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 0,372 lebih tinggi dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,689 lebih rendah dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikoloniearitas pada model ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji heterokedastisitas

Coefisien ^a						
Model		Unstandardized Coefisien		Standardized Coefisients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5,806	2,233		2,600	,014
	Kompensasi	,003	,050	,010	,063	,950
	Keselamatan dan kesehatan kerja	-,182	,053	-,515	-3,419	,082

Sumber : Olah data

Hasil Uji Glejser diperoleh nilai signifikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,742 lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung Heterokedastisitas. Selanjutnya nilai signifikan jumlah sistim antrian sebesar 0,567 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung Heterokedastisita.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Uji Autokorelasi

1	Jika $0 < d < dl$, maka tidak ada autokorelasi positif
2	Jika $dl < d < du$, maka tidak ada autokorelasi positif
3	Jika $4 - dl < d < 4$, maka tidak ada korelasi negative
4	Jika $4 - du < d < 4 - dl$, maka tidak ada korelasi negatif
5	Jika $du < d < 4 - du$, maka tidak ada autokorelasi negative atau positif

Sumber : Olah data

Berdasarkan hasil uji autokorelasi bahwa nilai durbin Watson berada diantara du dan $4-0,963du$, yang mana nilai durbin Watson adalah $1,720 > (du, 1,672 < dw, 1,720 < 4-du, 2,328)$, maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

Uji Hipotesis Secara Simultan

Tabel 7. Uji Hipotesis Secara Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate	Durbin-Watson
1	,879 ^a	,773	,759	1,21448	1,736

Sumber : Olah data

Penelitian ini menunjukkan $F_{hitung} \geq T_{tabel}$ ($56.148 \geq 1.68$) dan hasilnya terdapat pada $p-value < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan nilai kompensasi dan keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja dan dinyatakan diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan keselamatan kesehatan kerja, berpengaruh secara *simultan* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis secara parsial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($3,160 \geq 1,68$) dan hasilnya terdapat pada $p-value$ yakni $p-value < 0,05$ ($0,004 < 0,05$) maka kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja maka kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,470 \geq 1,68$) terdapat pada $p-value < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan dinyatakan diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada ULPLTD Langgur, Kabupaten Maluku Tenggara, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberian gaji tidak sesuai dengan beban kerja.
3. Adanya pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada ULPLTD Langgur Kabupaten Maluku Tenggara. Hasil penelitian menyatakan bahwa tidak adanya kepuasan pada keselamatan kesehatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Badriyah Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. CV Pustaka Setia.

- Depkes RI. 2005. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor: 23 Tahun 2005 Tentang Kesehatan: Jakarta. Hal 1. Fisioterapi Indonesia; Jakarta;
- Handoko T. Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta pt Bumi.
- Aries Setiawan dan Ghozali Imam (2006). Akuntansi Keprilakuan, Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan.
- Lalu husni, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. jakarta: PT. rajagrafindo persada;
- Mulyadi. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor:IN MEDIA.Panggabean, Mutiara Sibarani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Robbins (2015). Perilaku Organisasi. Penerbit Salemba Empat. Jakarta