



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR
PEMERINTAHAN KOTA MALANG BAGIAN UMUM**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

FIKRI ISKANDAR DIENATA

NPM. 216.01.08.1487



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

20



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR
PEMERINTAHAN KOTA MALANG BAGIAN UMUM**

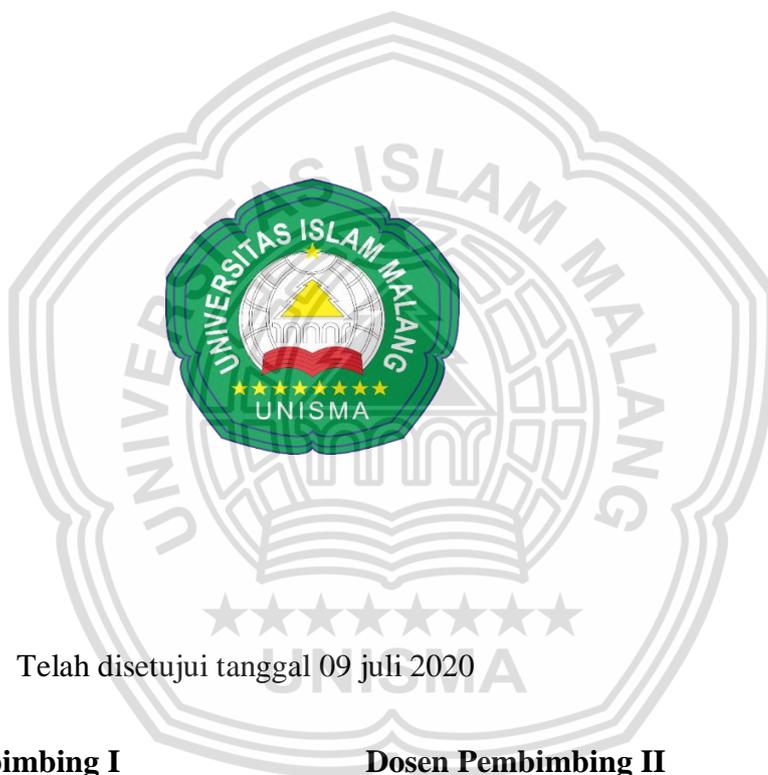
SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Fikri Iskandar Dienata

NPM. 21601081423



Telah disetujui tanggal 09 juli 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

BUDI WAHONO.,SE, MM

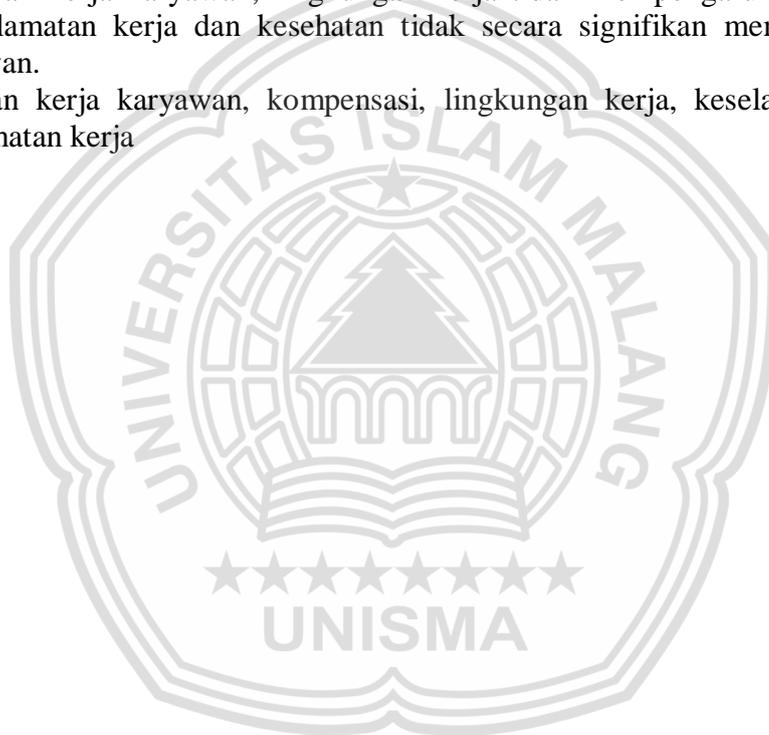
FAHRURROZI RAHMAN, SE, MM



ABSTRAKSI

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di lokasi kantor Pemerintah Kota Malang bagian umum yang terletak di Jalan Raya Tugu No.1 Kiduldalem kec, Kota Klojen Malang, Jawa Timur 65119, Indonesia. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data. Apa yang dilakukan dengan membagikan kuesioner untuk dibagikan kepada semua karyawan yang bekerja di Kantor Pemerintah Kota Malang bagian umum. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan di kantor Pemerintah Kota Malang di bagian publik. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Sampling probabilitas adalah teknik pengambilan sampel dengan cara di mana peneliti memberikan peluang yang sama untuk setiap calon responden ketika dipilih sebagai calon anggota sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, keselamatan kerja dan kesehatan tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : kepuasan kerja karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja



Abstract

In this study the type of research used is using explanatory research with a quantitative approach. This research was conducted in the location of the Malang City Government office in the public section located on Jalan Raya Tugu No.1 Kiduldalem kec, Kota Klojen Malang, East Java 65119, Indonesia. The technique used in this research is data collection. What is done by distributing questionnaires to be distributed to all employees who work in Malang City Government Office in the public section. The population in this study was 40 employees in the Malang City Government office in the public section. The determination of the sample in this study is using probability sampling techniques. Probability sampling is a sampling technique in a way where the researcher provides equal opportunities for each prospective respondent when selected as a candidate for sample members. The results of this study indicate that if compensation affects employee job satisfaction, work environment does not affect employee job satisfaction, work safety and health do not significantly influence employee job satisfaction.

Keywords : employee job satisfaction, compensation, work environment, occupational safety and health



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lingkungan industri yang kompetitif telah mendorong setiap perusahaan maupun organisasi untuk terus meningkatkan dan memaksimalkan usaha serta potensi kerja yang dimiliki oleh para karyawan yang dimilikinya. Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dan utama dalam suatu instansi, karena sumber daya manusia adalah alat pendorong yang mengarahkan, menggerakkan dan mengembangkan, serta mempertahankan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Pada masa global dan perdagangan bebas seperti sekarang ini memasuki era persaingan ekonomi yang sangat kompeten dilihat dari kemajuan teknologi yang berkembang sangat pesat pada saat ini dapat bersaing dengan kemampuan manusia, berusaha berkompetensi dan bersaing dengan yang lainnya. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan pada era perdagangan dunia yang sangat berkembang seperti sekarang ini. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik dan maksimal. Salah satu hal yang harus diperhatikan didalam manajemen sumber daya manusia ialah "Kepuasan kerja merupakan

perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaan yang dilakukannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan

pekerjaannya mampu atau tidaknya memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya Umar (2008:213). Tentu ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan, seperti tentang kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, yang mempunyai manfaat sangat penting didalam suatu perusahaan tersebut atau. Mangkunegara (2005:11) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya merupakan dari faktor pekerjaannya. Faktor pekerjaan tersebut meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, kualitas pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi naik jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Berbagai fasilitas dan jenis pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan akan terus mendapatkan penilaian dari para karyawannya sehingga dapat menimbulkan persepsi pada karyawan yang lainnya dan juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Keyakinan bahwa karyawan yang puas dapat membawa dampak yang baik bagi perusahaan itu sendiri.

Memberikan Kompensasi kepada karyawan sangatlah penting, karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, merupakan ukuran terhadap kepuasan kerja para karyawan, hal itu juga dapat memotivasi karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaan dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing pekerjaan

mereka yang telah diberikan oleh organisasi. Sihotang (2007:220) berpendapat bahwa “Kompensasi merupakan aturan atas seluruh pemberian balas jasa yang diberikan kepada para pegawai dan para manajer baik itu berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan”.

Menurut Sutrisno (2009:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Dengan adanya Lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi hal itu akan sangat mendukung karyawan dalam bekerja, selain itu adanya lingkungan yang memadai juga adanya kompensasi yang jelas, mendukung dan adil bagi karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011:27) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan, diantaranya adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan baik itu jasmani maupun rohani para tenaga kerja, untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur dalam suatu perusahaan Mangkunegara (2009:163). Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangat penting agar terciptanya suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan. Masalah keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya semata-mata yang bertanggung jawab hanya pemerintah saja melainkan merupakan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan juga masyarakat.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit yang dialami tenaga kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan perusahaan. Keselamatan kerja menurut Mondy (2008:82) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dan Kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Dhermawan dkk (2012) menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan

kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Wendi (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan.

Berdasarkan dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali mengenai pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum ?
- b. Bagaimana pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum ?
- c. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum ?
- d. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai literatur dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan beberapa variabel pada penelitian ini, seperti Kompensasi,

Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

- b. Dapat menambah informasi dan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.
- c. Bisa menjadi alat ukur pertimbangan bagi pimpinan untuk terus memperbaiki Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja yang maksimal bagi karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang yang merupakan karyawan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Terdapat pengaruh secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
- b. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- d. Secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

- a. metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu

tidak mampu memberikan informasi yang lebih mendalam yang bisa di dapatkan dari setiap responden yang diteliti.

- b. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum sehingga hasil penelitian hanya digunakan pada Instansi tersebut.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menerapkan metode survei melalui kuesioner dengan ditambahkan teknik wawancara secara langsung, agar data dari responden akan lebih menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji dalam lagi dan secara komprehensif mengenai permasalahan dari suatu penelitian, berupa praktik real yang terjadi di lapangan maupun sebuah teori yang relevan. Sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih berfungsi dan lebih bermanfaat lagi hasilnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaranti, A. B. (2011). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Komitmen Organisasi Karyawan Unit Spinning Ii Pt . Sinar Pantja Djaja Pan Asia Group Semarang*.
- (Aria et al., 2015)Aria, T., Utami, H., & Mayowan, Y. (2015). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 29(1), 112–120.
- Arofah, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Permata Cabang Bangkong Semarang. *Journal of Management*, 1(1), 1–13.
<https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/179/175>
- (Aruan & Fakhri, 2018)Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- (Deddy Novie Citra Arta, 2014)Deddy Novie Citra Arta, H. (2014). Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 5(2), 182–205.
- (Edi, 2015)Edi, W. (2015). Program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah surakarta 2015. *Emba*, 3, 300–311.
- (Ekonomika et al., 2014)Ekonomika, F., Bisnis, D. A. N., & Diponegoro, U. (2014). *SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT*

Indocement Tunggal Prakarsa Tbk . Bogor).

- (Fitrianasari et al., 2013)Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “. *Profit (Jurnal ...*, 7(1), 12–24. <http://www.ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/296>
- (heny sidanti, 2018)heny sidanti. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 44–53.
- (Hidayat & Taufik, 2012)Hidayat, Z., & Taufik, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 80–97.
- (Hartaroe et al., 2016)Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). *Prodi manajemen*. 82–94.
- (IANNIRUBERTO et al., 1961)IANNIRUBERTO, A., MARANDOLA, G., & PARISI, S. (1961). On the presence of corticosteroids in the spinal fluid of children, before and after parenteral administration of hydrocortisone. In *Minerva pediatrica* (Vol. 13).
- (Junaedi et al., 2013)Junaedi, D., Swasto, B., & Utami, hamidah nayati. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PG. Kebet Baru Malang). *Jurnal Profit*, 7(1), 127–136.
- Kartikasari, R., & Swasto, B. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Surya Asbes Cement Group Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas*

Brawijaya, 44(1), 89–95.

(Kerja, 2013)Kerja, B. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.

<https://doi.org/10.21831/economia.v9i2.1809>

(Nadia et al., 2016)Nadia, W. S., Ibrani, Y. D. H. E. Y., Eva, K., Dewi, C., Masripah, Vera, D., Fitriasari, D., Misran, M., Chabachib, M., Harum Sari Dewi, N., Pande Dwiana Putra, I., Subandono, S., Mikami, K., Mohri, H., Itoh, N., Miyashita, H., Hayashi, N., Sano, H., Lestari, P., ... Danamon, B. (2016). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *E-Jurnal Akuntansi*,

15(2), 1–23. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.126.1.78>

(Potale & Uhing, 2015)Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 63–73.

<https://doi.org/10.35794/emba.v3i1.6567>

(Sofyan, 2013)Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.

(Tamura, 2008)Tamura, H. (2008). 済無No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 287. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

(Wibowo, 2016)Wibowo, E. (2016). PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). *38 Among Makarti*, 9(17), 38–59.



(Yuliandari et al., 2014)Yuliandari, N. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. *E-Journal Bisma*, 2(3).

