

PENGARUH KOMPENSASI, ASURANSI TENAGA KERJA DAN JAMINAN HARI TUA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. KAYU ALAM MAKMUR PONOROGO

by Susantriana Dewi

Submission date: 14-Apr-2023 08:25AM (UTC+0700)

Submission ID: 2063973608

File name: 6784-Article_Text-20535-1-10-20220205_1_4.pdf (847.51K)

Word count: 4075

Character count: 26180

PENGARUH KOMPENSASI, ASURANSI TENAGA KERJA DAN JAMINAN HARI TUA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. KAYU ALAM MAKMUR PONOROGO

Susantriana Dewi

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Merdeka Ponorogo

Email: susanardino@gmail.com

ABSTRACT

PT Kayu Alam Makmur Ponorogo is a company engaged in the production and trade of furniture products. The existence and smooth production is something that is highly guarded by the company. In order for this to run optimally, the company must always maintain the job satisfaction of its employees. Starting from the thought above, a research was conducted on compensation, labor insurance and old-age insurance on employee job satisfaction at PT. Natural Wood Prosperous Ponorogo. The aims of this study are 1. To determine the compensation factor, labor insurance and old-age insurance partially affect employee job satisfaction, 2. To determine the compensation factor, labor insurance and old-age insurance simultaneously affect employee job satisfaction, 3 Of the three factors, namely the compensation factor, labor insurance and old-age insurance, we want to know which has the greatest impact on employee job satisfaction. The regression coefficient of the compensation variable is known to be 0.430. This shows that the relationship between the two variables is positive or unidirectional, meaning that if compensation increases, employee job satisfaction will increase as well. The regression coefficient of the labor insurance variable is known to be 0.270. This shows that the relationship between the two variables is positive, meaning that if the labor insurance is getting better, the employee's job satisfaction will increase. The regression coefficient of the old-age insurance variable is known to be 0.262. This shows that the relationship between the two variables is positive, meaning that if the old age insurance increases, employee job satisfaction will increase. While the dominant variable that affects employee job satisfaction is the promotion of compensation. Thus, the leadership of the company PT Kayu Alam Makmur Ponorogo should pay more attention and concentrate on the issue of compensation, labor insurance and old-age insurance to make or increase employee job satisfaction more enthusiastic and work more optimally in the company.

Keywords: Compensation, Labor Insurance, Old Age Security, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Menghindari resesi bisa dipastikan suatu hal yang mustahil bagi Indonesia yang sedang diserang oleh musuh tak kasat mata yaitu virus corona (*Coronavirus Disease-2019/ Covid 19*). Kendati demikian, ada kabar yang sedikit menggembirakan yang datang dari dunia usaha, baik usaha berskala besar maupun usaha kecil menengah.

Bank Indonesia (BI) melalui survey Kegiatan Dunia Usaha melaporkan bahwa aktivitas bisnis pada kuartal III-2020 cenderung mengalami perbaikan dibanding kuartal sebelumnya. Fakta ini seiring dengan membaiknya kondisi bisnis pada periode Juli – September, setidaknya ada harapan bahwa perekonomian Indonesia bisa lebih baik.

Para pelaku usaha semakin bersemangat dalam melakukan pemasaran produk yang diproduksi dan dipasarkan agar konsumen yang ingin berbelanja dapat memilih berbagai produk barang yang disediakan para pengusaha ritel tersebut. Salah satu usaha kecil menengah yang mulai bergeliat tumbuh adalah PT. Kayu Alam Makmur Ponorogo. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 20 Juni 2000 yang berlokasi di Desa Plalangan Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo. PT Kayu Alam Makmur Ponorogo adalah merupakan perusahaan yang memproduksi dan memperdagangkan produk furniture. Untuk memenuhi selera konsumen yang ada, perusahaan berusaha menyediakan barang dengan jenis-jenis terbaru yang dihasilkan perusahaan dengan tipe dan model yang lebih menarik.

Berkenaan dengan hal tersebut, perusahaan telah berusaha terus menerus menata keberadaan para karyawannya agar mampu bekerja lebih baik dan mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan maksimal.

Salah satu langkah yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan kompensasi kepada para karyawannya agar memperoleh kepuasan dalam bekerja diperusahaan.

Faktor berikutnya adalah tentang asuransi tenaga kerja, yaitu berkenaan dengan kesediaan perusahaan dalam memberikan jaminan dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi beban masalah karyawan dalam bekerja, karena pekerjaan yang menuntut tenaga dan fisiknya untuk dapat menghasilkan produksi yang diinginkan.

Selanjutnya yang menjadi upaya perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah penyediaan dana yang secara khusus diberikan kepada karyawan yang telah memasuki masa pension yaitu dengan menyediakan dana untuk jaminan hari tua yang tentunya dapat dikordinasikan dan dialokasikan bersama antara perusahaan dengan pihak karyawan. Hal ini mengingat kepentingan jaminan pension itu merupakan suatu yang sangat penting untuk masa depan para karyawan. Sekaligus menjadi bentuk perhatian perusahaan kepada para karyawannya yang telah habis masa kerjanya dan menjalani kehidupan masa tua atau masa pensiun.

Dalam melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan yaitu adanya kepuasan kerja karyawan yang lebih baik guna mempercepat proses menuju apa yang diinginkan perusahaan. Sebagai perusahaan yang memberikan berbagai dorongan yang dapat menjadikan karyawan bersamangat dalam bekerja dan akhirnya menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Dengan begitu perhatian perusahaan terhadap eksistensi karyawannya harus optimal maka selanjutnya berbagai aktifitas bekerja di perusahaan akan berjalan dengan maksimal sebagaimana mestinya.. Keadaan demikian ini menjadikan karyawan dalam bekerja memperoleh apa yang dapat memuaskan dirinya dan keluarganya. Selanjutnya dalam bekerja akan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik dan maksimal.

Dasar yang mendorong mengapa peneliti melakukan penelitian di PT. Kayu Alam Makmur Ponorogo adalah terdapat daya tarik dari karyawan yang mampu memberikan berbagai corak perusahaan yang menyenangkan bagi masyarakat Ponorogo khususnya. Beberapa tenaga kerja yang selama ini bekerja di perusahaan PT Kayu Alam Makmur Ponorogo memang menunjukkan kerja kerasnya dalam upaya memberikan penyajian sebuah perusahaan yang baik dimata masyarakat. Karyawan yang bekerja dengan penuh semangat dan kinerja yang baik itu sudah barang tentu terdapat dorongan yang kuat sehingga menjalankan tugasnya dengan begitu baik. Dengan demikian peneliti tertarik untuk menggali factor apa yang mendorong karyawan bekerja dengan sebaik itu sehingga memperlancar perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dengan uraian diatas, maka dapat disampaikan tentang perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah kompensasi, jaminan kerja dan jaminan hari tua secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kayu Alam Makmur Ponorogo?
2. Apakah kompensasi, jaminan kerja dan jaminan hari tua secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kayu Alam Makmur Ponorogo
3. Manakah dari ketiga faktor tersebut, yaitu. kompensasi, jaminan kerja dan jaminan hari tua, memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kayu Alam Makmur Ponorogo?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau kompensasi yang pantas dan adil, meskipun cukup kompetitif dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik berdampak besar pada moral dan produktivitas manusia. Sistem imbalan yang baik harus didukung dengan cara yang wajar dimana seseorang menerima gaji atau kompensasi yang memenuhi persyaratan pekerjaannya.

Di dalam bukunya, Hasibuani (2017:119), kompensasi adalah semua penghasilan yang diterima baik berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai pembayaran atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Menciptakan sistem kompensasi yang efektif adalah bagian penting dari manajemen SDM karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan berbakat. Selain itu, sistem penghargaan perusahaan mempengaruhi hasil strategis.

Handoko (2014:155), remunerasi adalah segala sesuatu yang diterima seorang pegawai sebagai imbalan atas pekerjaannya. Program penghargaan juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Nawaw (2011: 314). Gaji adalah imbalan/imbalan kepada pegawai yang telah berjasa dalam pencapaian tujuannya melalui suatu kegiatan yang disebut bekerja. Dalam hal ini, kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Menurut Sutrisno (2009:195) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya adalah: (1) system waktu, (2) system hasil, (3) system Borongan. Husein Umar mengatakan bahwa indikator kompensasi, meliputi : (a) gaji, (b) intensif, (c) bonus, (d) upah, (e) premi, (f) pengobatan dan (g) asuransi.

Asuransi Tenaga Kerja

Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat, khususnya aktivitas yang berkaitan dengan finansial, resiko merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari. Salah satu hal yang dapat meminimalisir resiko tersebut adalah dengan asuransi. Asuransi memberikan manfaat bagi kehidupan masyarakat dengan mengurangi harta kekayaan yang harus disisihkan untuk menutupi kerugian yang disebabkan oleh berbagai resiko yang didapat.

Didalam bukunya, M. Nur Rianno (2012:212), asuransi adalah suatu mekanisme perlindungan bagi tertanggung terhadap risiko yang akan datang, dimana tertanggung membayar sejumlah premi untuk mendapatkan ganti rugi dari tertanggung. Julius R. Latumaerissa (2011: 447) mendefinisikan asuransi sebagai suatu kontrak dimana ada penanggung yang membayar suatu premi kepada tertanggung untuk menerima ganti rugi atas suatu kekurangan, kerugian atau kehilangan keuntungan yang diharapkan. masa depan.

Perlu adanya mekanisme perlindungan asuransi di masyarakat, terutama bagi mereka yang akan melakukan bisnis berisiko di masa depan. M. Nur Rianno (2012: 213) mengemukakan beberapa manfaat asuransi bagi masyarakat: (1) memberikan rasa aman dan terlindungi, (2) asuransi dapat dijadikan jaminan untuk memperoleh kredit, (3) distribusi biaya dan pendapatan yang lebih adil, (4) membantu meningkatkan bisnis, (5) asuransi dapat bermanfaat dalam menyebarkan risiko

Berikut ini merupakan beberapa prinsip asuransi yang dikemukakan oleh M. Nur Rianno (2012:226), yaitu : (1) *insurable interest*, (2) *utmost good faith*/etikad baik (3) *indemnity*, (4) *proximate cause*, (5) *subrogation*, (6) *contribution*/ kontribusi. Sedangkan indikator dalam asuransi tenaga kerja meliputi : (1) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, (2) terwujudnya kesempatan kerja dan pemerataan pekerjaan sesuai kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, (3) perlindungan tenaga kerja mencapai kesejahteraan, (4) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, (5) mengembangkan tenaga kerja agar tenaga kerja Indonesia menjadi sasaran pembangunan.

Jaminan Hari Tua

Didalam bukunya, Siagian (2016:9) berpendapat bahwa pengendalian adalah proses pengawasan terhadap pelaksanaan semua kegiatan suatu organisasi agar semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengendalian dapat diartikan sebagai cara suatu organisasi menjalankan operasi yang efisien dan efektif serta selanjutnya mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015, jaminan hari tua didefinisikan sebagai manfaat finansial yang dibayarkan satu kali pada saat peserta mencapai usia pensiun, meninggal dunia atau lumpuh tetap. Jaminan hari tua adalah program perlindungan yang bertujuan untuk menjamin keselamatan dan keamanan terhadap risiko sosial ekonomi dan untuk menjamin kesempatan bagi pekerja dan keluarganya yang timbul dari munculnya risiko sosial dengan pendanaan yang wajar dari pemberi kerja dan pekerja.

Besarnya jaminan hari tua ditentukan berdasarkan setoran yang disetor dan hasil pembangunan. Subsidi asuransi parsial dapat dibayarkan hingga batas tertentu jika status kepesertaan telah diperoleh minimal 10 tahun. Apabila peserta meninggal dunia, ahli warisnya yang sah berhak menerima manfaat jaminan hari tua. Manfaat jaminan hari tua berupa uang tunai yang berasal dari akumulasi iuran dan hasil pengembangannya. Dengan demikian karyawan atau ahli warisnya akan menerima total iuran yang terkumpul ditambah pengembangannya. Sedangkan indikator tentang jaminan hari tua adalah : (1) adanya sistem tabungan hari tua yang iurannya ditanggung oleh perusahaan dan tenaga kerja di semua golongan baik staff atau karyawan biasa dan yang sudah terdaftar menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan, (2) memberikan manfaat jaminan ini sebesar iuran yang terkumpul ditambah hasil pengembangannya untuk masa purna tugas, (3) bentuk penerimaan dari jaminan ini yang akan dibayarkan kepada karyawan apabila memasuki masa pension, (4) dapat diberikan atau dibayarkan pada situasi khusus, seperti mengalami cacat total tetap sehingga tidak bisa bekerja lagi, meninggal dunia, mengalami PHK setelah menjadi peserta sekurang – kurangnya lima tahun dan mengajukan pension dini, (5) bentuk bantuan dari perusahaan untuk jaminan hari tua bagi karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada hakekatnya bersifat individual, setiap orang memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilainya. Semakin tinggi nilai experiential activity menurut keinginan individu, maka semakin memuaskan aktivitas tersebut. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan, yaitu. jika pekerjaan memuaskan, disiplin karyawan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja tidak tercapai dalam bekerja, maka kedisiplinan pegawai rendah

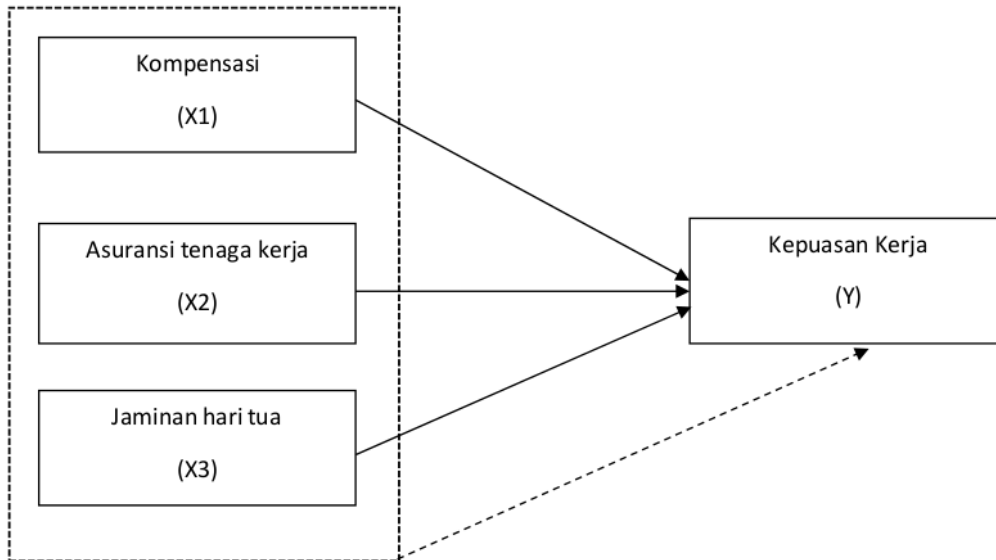
Menurut Suwatno (2008:187), kepuasan kerja adalah keadaan psikologis atau perasaan menyenangkan seorang pegawai, yang sangat subyektif dan tergantung pada orang tersebut dan lingkungan kerjanya. harmoni. kebutuhan manusia. Dalam bukunya Malayu S.P. Penentu kepuasan Hasibuan (2011) adalah: (1) harapan, (2) harga diri, (3) norma sosial, (4) perbandingan sosial, (5) hubungan input-output, (6) keterikatan, (7) membenaran . . Sedangkan menurut Luthans (2012), indikator kepuasan kerja yaitu:Pekerjaan itu sendiri, setiap pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya.

1. Atasan yang baik artinya mau menghargai hasil kerja bawahannya. Bagi bawahan, atasan dapat dilihat sebagai sosok ayah/ibu/sahabat sekaligus atasan.
2. Rekan kerja adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasan dan dengan karyawan lainnya, baik dalam jenis pekerjaan yang sejenis maupun yang berbeda.
3. Promosi adalah faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya peluang karir di tempat kerja.

HIPOTESIS

Hubungan anata variable yang terlibat dalam penelitian ini dapat digambarkan paga bagan berikut :

PENGARUH KOMPENSASI, ASURANSI TENAGA... (Susantriana Dewi) 23



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian tersebut di atas, selanjutnya akan disampaikan tentang hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Gaji, jaminan kerja dan jaminan hari tua secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kayu Alam Makmur Ponorogo.
- H2 : Faktor – faktor kompensasi, jaminan kerja dan jaminan hari tua secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kayu Alam Makmur Ponorogo.
- H3 : Di antara kelima faktor tersebut, yaitu. faktor kompensasi, jaminan kerja dan jaminan hari tua, faktor kompensasi paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kayu Alam Makmur Ponorogo.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Didalam riset ini, metodologi yang di gunakan adalah metode penelitian survey yaitu suatu riset yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Dengan demikian, maka jenis. Riset ini merupakan explanatory research yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 2012).

Sumber Data, Skala dan Tehnik Pengumpulan Data

Pembahasan tentang sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua jenis data, yaitu: (1) data primer dan (2) data sekunder. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, dimana rentang penilaian dari setiap jawaban responden adalah 1-5., dengan maksud dan tujuan untuk menghilangkan terjadinya tendensi sentral, yaitu gejala terpusat akibat responden cenderung dalam memilih jawabannya. Sedangkan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan 2 metode, yaitu : (1) questioner dan (2) interview.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam ini merupakan seluruh pegawai pada PT Kayu Alam Makmur Ponorogo dengan jumlah karyawan 96 orang, yang mana selama ini nekerja di PT Kayu Alam Makmur Ponorogo serta ikut serta beraktifitas mencapai tujuan perusahaan.

Dengan jumlah populasi sampai akhir tahun 2020 jumlah karyawan PT Kayu Alam Makmur Ponorogo sebanyak \pm 96 orang, maka penentuan sampel menggunakan Slovin dapat dilakukan perhitungan sebagai

berikut: $n = N / (1 + (N \times e^2))$

Sehingga:

$$n = 96 / (1 + (96 \times 0,05^2))$$

$$n = 96 / (1 + (96 \times 0,0025))$$

$$n = 96 / (1 + 0,24)$$

$$n = 96 / 1,24$$

$$n = 77 \text{ (dibulatkan)}$$

Dengan demikian dalam penelitian ini sampel dari karyawan PT Kayu Alam Makmur Ponorogo berjumlah 77 orang. Cara pengambilan sampel menggunakan teknik insidental sampling, yaitu pada saat karyawan datang ke perusahaan kemudian disampaikan lembar angket penelitian untuk dimintai tanggapannya.

Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan atau validitas suatu kuesioner. Sebuah survei dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2018).

Pada riset ini, pengujian keabsahan “validitas” dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Untuk menentukan nomor produk yang benar dan salah, perlu mengacu pada tabel momen r-produk. Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

a). Jika $r_{hitung} > r_{larik}$, maka item kuesioner valid.

b) Jika r_{hitung} dan t ; r pada tabel tersebut, dapat dikatakan item-item pada kuesioner tidak benar.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat yang digunakan untuk menaksir suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Sebuah survei dianggap andal atau dapat dipercaya jika jawaban atas pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini reliabilitas kuesioner diuji dengan menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach.

Untuk mengetahui reliabilitas penelitian dilakukan studi reliabilitas dengan menggunakan komputer software SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a) "Jika hasil koefisien alfa lebih besar dari taraf signifikansi 60 persen atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel"
- b) "Jika hasil koefisien alfa di bawah 60 persen atau tingkat signifikansi 0,6, maka kuesioner tersebut tidak reliabel"

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dilakukan dengan beberapa tahapan, sebagai berikut :

Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Multikolinieritas
- 3) Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Liner Berganda

Merupakan model matematis yang mencerminkan hubungan sebab akibat antara variable tergantung dengan variable bebas. Model ini diperlukan untuk melakukan prediksi terhadap perubahan variable tergantung yang diakibatkan oleh perubahan variable bebas. Model regresi berganda yang di rumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji t

Uji-t merupakan alat yang digunakan untuk mempengaruhi akibat parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Sudjana (2012) mengatakan sebagai berikut:

$$t = \frac{\beta_n}{S\beta_n}$$

Dimana :

- t = mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df)
 β_n = koefisien regresi masing masing variable
 $S\beta_n$ = standart error dari regresi masing masing variable

Jika nilai signifikansi t kurang dari 5% atau t hitung \geq t tabel, maka dinyatakan signifikan, artinya variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variable independen secara simultan terhadap variable dependen, digunakanlah uji F. Sudjana (2012) merumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

+	Dimana:	
	R ²	= koefisien regresi
	n	= Jumlah Sample
	k	= banyaknya variable independen

Jika nilai signifikansi F kurang dari 5% atau Fhitung ≥ Ftabel, maka dinyatakan signifikan, artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R _{xy}	R _{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	X11	0,719	0,227	Valid
	X12	0,835	0,227	Valid
	X13	0,772	0,227	Valid
	X14	0,722	0,227	Valid
	X15	0,772	0,227	Valid
Asuransi tenaga kerja (X ₂)	X21	0,688	0,227	Valid
	X22	0,689	0,227	Valid
	X23	0,645	0,227	Valid
	X24	0,647	0,227	Valid
	X25	0,775	0,227	Valid
Jaminan hari tua (X ₃)	X31	0,841	0,227	Valid
	X32	0,831	0,227	Valid
	X33	0,837	0,227	Valid
	X34	0,826	0,227	Valid
	X35	0,811	0,227	Valid
Kepuasan kerja (Y)	Y1	0,747	0,227	Valid
	Y2	0,747	0,227	Valid
	Y3	0,761	0,227	Valid
	Y4	0,768	0,227	Valid
	Y5	0,841	0,227	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Dari seluruh pertanyaan yang diajukan mengenai variabel yang digunakan dalam survei ini, nilai koefisien korelasinya $> r$ tabel (0,277), sehingga dapat dikatakan semua kuesioner valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diuji dengan menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach. Jika hasil pengujian instrumen menunjukkan nilai factor pengali lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel. Uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Table 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Alpha	Keterangan
Kompensasi(X ₁)	0,895	Reliabel
Asuransi Tenaga kerja (X ₂)	0,769	Reliabel
Jaminan Hari tua (X ₃) Kepuasan kerja (Y)	0,789	Reliabel
	0,818	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

No	Uji asumsi klasik	Keterangan
1	Uji Normalitas	Terpenuhi
2	Uji Multikolinieritas	Tidak terjadi Multikolinieritas
3	Uji Heteroskedastisitas	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandard Coefisien		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	30,458	5,568		5,470	0,000	
Kompensasi (X ₁)	0,430	0,020	0,158	21,500	0,014	Signifikan
Asuransi tenaga kerja (X ₂)	0,270	0,045	0,071	6,000	0,001	Signifikan

Jaminan hari tua (X ₃)	0,262	0,024	0,118	10,917	0,012	Signifikan
R	= 0,823					
R Square	= 0,677					
Adjusted R Square	= 0,671					
F hitung	= 5,921					
F table	= 2,760					
Sign. F	= 0,011					
α	= 0,050					

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan angka R sebesar 0,823 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara kompensasi, jaminan kerja dan hari tua atau variabel bebasnya kuat karena nilainya lebih besar dari 0,5.

Nilai R-squared atau angka atau koefisien determinasi adalah 0,677 (diturunkan dari 0,823 x 0,823). Namun, jika jumlah variabel independen lebih besar dari dua, sebaiknya menggunakan nilai Adjusted R Square sebesar 0,671 (selalu lebih kecil dari R Square). Artinya 67,1% variasi kepuasan kerja karyawan PT Kayu Alam Makmur Ponorogo dapat dijelaskan oleh variasi ketiga variabel bebas tersebut. Sisa (100% - 67,1% = 32,9%) dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut :

$$Y = 30,458 + 0,430X_1 + 0,270X_2 + 0,262X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, dapat dilihat arah variabel kompensasi (X₁), jaminan kerja (X₂) dan jaminan hari tua (X₃) yang ditunjukkan dengan tanda koefisien regresi. kemudian untuk variabel X₁, variabel X₂ dan X₃ bertanda positif, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau kenaikan variabel tersebut akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kayu Alam Makmur Ponorogo.

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dan untuk membuktikan bahwa hipotesis mana yang diterima dalam penelitian ini dengan jalan melakukan analisis uji hipotesis, yaitu :

Pengujian Hipotesis Pertama dengan uji t

Pengujian hipotesis digunakan untuk menentukan apakah menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Jika t-test > t-tabel berarti ada hubungan yang signifikan, sebaliknya jika t-test < t-tabel berarti tidak ada hubungan yang signifikan. Uji-t dapat digunakan untuk menguji ini sebagai berikut:

No	Hipotesis	Nilai	Status

1	Variabel rasio gaji (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y).	t = 21,500* sig t = 0,014 t _{tabel} = 2,000	H1 diterima
2	Variabel jaminan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).	t = 6,000* sig t = 0,001 t _{tabel} = 2,000	H2 diterima
3	Variabel rasio usia tua (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y).	t = 10,917* sig t = 0,012 t _{tabel} = 2,000	H3 diterima

Tabel 5 Hasil Uji t

Sumber: Data primer yang diolah, 2021 * signifikan pada level 5 %.

Berdasarkan data yang termuat dalam table 5 terlihat bahwa kolom sig/signifikan bahwa hubungan kompensasi (0,017), asuransi tenaga kerja (0,022) dan jaminan hari tua (0,029) mempunyai angka signifikan dibawah 0,05. Oleh karena itu ketiga variable independen tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kayu Alam Makmur Ponorogo.

Pengujian Hipotesis Kedua dengan Uji F

Pengujian hipotesis kedua ini digunakan untuk mengetahui apakah factor variable bebas secara kumulatif (menyeluruh) mempunyai pengaruh atau tidak terhadap factor variable dependen maka digunakan rumus F hitung. Dalam hipotesis ini menyatakan bahwa faktor- faktor kompensasi, asuransi tenaga kerja dan jaminan hari tua berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kayu Alam Makmur Ponorogo.

Untuk menunjukkan semua faktor yang termasuk dalam model diskusi ini yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja digunakan uji F dengan hipotesis sebagai berikut:

Table 6 Hasil Uji F

No	Hipotesis	Nilai
1	Variabel upah, jaminan kerja dan hubungan berpengaruh signifikan pada waktu yang bersamaan/bersamaan jaminan hari tua untuk kepuasan kerja.	F = 5,921 Sig F = 0,011 F _{tabel} = 2,760

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji F sebagaimana dalam table 6 diatas bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (5,921 > 2,760) dengan tingkat signifikan 0,011 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara simultan faktor-

faktor tentang kompensasi, asuransi tenaga kerja dan jaminan hari tua berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kayu Alam Makmur Ponorogo, sehingga dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari variabel hubungan kompensasi, asuransi tenaga kerja dan jaminan hari tua terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengujian hipotesis ketiga untuk menentukan variabel yang paling dominan dapat dilihat melalui nilai koefisien standar Beta maksimum dalam tabel hasil analisis regresi linier berganda. Dari table 6 di atas

diketahui bahwa variable yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kayu Alam Makmur Ponorogo adalah X_1 yaitu kompensasi yang memiliki nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,158. Dengan demikian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti bahwa kompensasi merupakan variable paling dominan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kayu Alam Makmur Ponorogo.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Semua faktor-faktor independen yaitu factor kompensasi, asuransi tenaga kerja dan jaminan hari tua dalam penelitian ini secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kayu Alam Makmur Ponorogo.
2. Faktor-faktor independen yang terdiri dari faktor kompensasi, asuransi tenaga kerja dan jaminan hari tua dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kayu Alam Makmur Ponorogo.
3. Dari ketiga factor yaitu kompensasi, asuransi tenaga kerja dan jaminan hari tua yang berpengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kayu Alam Makmur Ponorogo adalah variable kompensasi yang memiliki nilai *standardized coefficient beta* paling besar yaitu 0,158.

Saran

Saran-saran berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disajikan data sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis regresi linier berganda untuk ketigabel variabel mempunyai nilai positif. Khusus untuk variabel kompensasi, apabila terjadi perbaikan atau kenaikan kompensasi akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerjanya, kemudian untuk dua variabel yang juga mempunyai nilai positif artinya apabila terjadi kenaikan satu point akan dapat menaikkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di perusahaan. Kemudian untuk nilai terendah dari ketiga variable tersebut adalah variabel jaminan hari tua, sehingga dalam hal ini perusahaan harus menentukan kebijakan tentang jaminan hari tua yang tepat, agar tidak terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan di PT Kayu Alam MakmurPonorogo tersebut.
2. Bagi pimpinan perusahaan PT Kayu Alam Makmur Ponorogo sebaiknya lebih perhatian dan konsentrasi terhadap permasalahan kompensasi, asuransi tenaga kerja dan jaminan hari tua dengan tujuan untuk menjadikan atau meningkatnya kepuasan kerja karyawan lebi bersemangat dan bekerjanya lebih maksimal di perusahaan tersebut.
3. Peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengembangkan penelitian ini disarankan untuk memasukkan factor lain yang belum masuk t dalam penelitian ini dan lebih memperdalam riset dengan mengembangkan pertanyaan menggunakan berbagai

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Jakarta, 2001.
- Akdon, Riduwan. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta. 2007.
- Anastasia Diana & Lilis Setiawati, *Sistem Informasi Akuntansi: Perancangan, Proses, dan Penerapan*. Edisi I. Yogyakarta: Andi. 2011.
- Bastian, Indra. *Sistem Perencanaan dan Penganggaran Pemerintah Daerah di Indonesia*, Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Damodar N. Gujarati. (2007). *Dasar-dasar ekonometrika*. Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9, Jilid 1, . Kelompok Gramedia, Jakarta
- G. Sugiyarso dan F. Winarni, *Dasar-dasar Akuntansi Perkantoran*, Yogyakarta, 2005.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, B.P.F.E. UGM, 2005.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta . PT Bumi Aksara, 2010.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta. Kumorotomo, Wahyudi, *Etika Administrasi Negara*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2005.
- Malayu, S. P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010. A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung. 2006.
- Mardi. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghalia. 2011. Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, Edisi ketiga, Jakarta, 2013.
- Mulyadi, *Pokok-pokok dan Ikhtisar Manajemen Stratejik Perencanaan Dan Manajemen Kinerja*, Jakarta: Pustaka Publisher, 2016.
- Panggabean, S. Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2004.
- Ranupandjojo, Heidjrachman dan Husnan Suad. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: BPFE. 20014
- Sadily, Jhon M Echols & Hasan. *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta : Gramedia, 1992.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan. Yogyakarta:YKPN. 2004.
- Soemarso S.R., 2014, *Akuntansi : Suatu Pengantar*, Cetakan Keempat, Jakarta : Salemba Empat.
- Sujarweni. V. Wiratna, *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2015. Sugiyarso, Winarni, *Dasar-dasar Akuntansi Perkantoran*, Yogyakarta: Media Pressindo, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013.

Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2012. Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2009.

TIM DOSEN FIP-IKIP MALANG, *Pengantar Dasar-Dasar Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1980.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta. 2014.

PENGARUH KOMPENSASI, ASURANSI TENAGA KERJA DAN JAMINAN HARI TUA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. KAYU ALAM MAKMUR PONOROGO

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

3%

★ repository.usd.ac.id

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 15 words

Exclude bibliography On