

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA,
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PT. DAIKIN
AIRCONDITIONING INDONESIA CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

Jimmy Chandra

NIM 160.111.0531

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

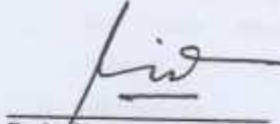
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

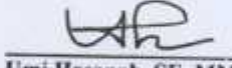
Nama : Jimmy Chendra
Nomor Pokok/NIM : 160.111.0531
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 18 Mei 2021 Pembimbing I :


Rudy Chairudin, SE.,M.P
NIDN : 0202026201

Tanggal 18 Mei 2021 Pembimbing II :


Umi Hasanah, SE.,MM
NIDN : 0220016002

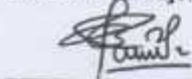
Mengetahui :



Dekan Fakultas Ekonomi

Dekan Mikhal, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE.,MM
NIDN : 0222096301

113/PS/DFE/21

MOTTO

Kesuksesan bukan tentang seberapa banyak uang yang kamu hasilkan, tapi seberapa besar kamu bisa membawa perubahan untuk hidup orang lain.

Kupersembahkan kepada :

- *Kedua Orang Tua Ku Tercinta atas Doa Dan Kasih sayangnya*
- *Saudaraku Dan Keluarga Besarku*
- *Istri Tercintaku Atas Doa Nya*
- *Teman-temanku dan Rekan Kerja PT. Daikin Airconditioning Indonesia*
- *Alamamaterku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jimmy Chandra
Nomor Pokok/NIM : 160.111.0531
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari tulisan lain, skripsi ini telah ditulis oleh saya sendiri dengan sungguh-sungguh.

Apabila terbukti dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, April 2021

Penulis



Jimmy Chandra

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang”**. Penyusunan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Strata 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini terutama kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang
2. Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CACSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE. MM selaku Ka.Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
5. Bapak Rudy Chairudin, SE., M.P selaku pembimbing I yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi ini.
6. Ibu Umi Hasanah, SE., MM selaku pembimbing II yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.

8. PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang terima kasih telah memberikan kesempatan dan kerja samanya kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Ayah, Ibu dan Saudara ku terima kasih atas curahan kasih sayang, dorongan doa, nasihat, motivasi, dan pengorbanan materilnya selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
10. Almamater Dan Teman seperjuangan Ekonomi Manajemen 2016 di Universitas Tridianti

Rasa hormat dan terimakasih bagi semua pihak atas segala dukungan dan doanya, semoga Allah membalas segala kebaikan yang telah mereka berikan. Akhir kata saya ucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu.

Palembang, April 2021



Jimmy Chandra

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Teroritis	7
2.1.1 Pengertian Kompensasi	7
2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi	8
2.1.3 Fungsi Pemberian Kompensasi	9
2.1.4 Tujuan Sistem Pemberian Kompensasi	10
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi	11
2.1.6 Indikator Kompensasi.....	13
2.2 Lingkungan kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	15
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	15

2.2.4	Indikator Lingkungan Kerja	17
2.3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	18
2.3.1	Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	18
2.3.2	Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	19
2.3.3	Manfaat Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	20
2.3.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3).....	21
2.3.5	Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	24
2.3.6	Pedoman Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	25
2.4	Kepuasan Kerja	25
2.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja	26
2.4.2	Teori Kepuasan Kerja.....	26
2.4.3	Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	28
2.4.4	Manfaat Kepuasan Kerja	30
2.4.5	Indikator Kepuasan Kerja.....	30
2.5	Penelitian Relavan	34
2.6	Kerangka Berpikir	35
2.7	Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III	METODE PENELITIAN	40
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.1.1	Tempat Penelitian	40
3.1.2	Waktu Penelitian	40
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.2.1	Sumber Data	41
3.2.2	Analisis Data	41
3.2.3	Teknik Pengumpulan Data	42
3.3	Populasi dan Sampel	44
3.3.1	Populasi	44
3.3.2	Sampel	44
3.4	Rancangan Penelitian	45
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	46

3.5.1	Variabel	46
3.5.2	Operasional Variabel	46
3.6	Instrumen Penelitian	50
3.7	Uji Asumsi Klasik	51
3.7.1	Uji Normalitas	52
3.7.2	Uji Multikolinearitas	52
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	53
3.8	Teknik Analisis Data	54
3.8.1	Analisis Regresi Linear Berganda	54
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi	55
3.8.3	Koefisien Determinasi (R)	56
3.9	Uji Hipotesis	56
3.9.1	Uji Simultan (Uji F)	57
3.9.2	Uji Parsial (Uji t)	58
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	60
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	60
4.1.2	Visi Dan Misi Perusahaan	61
4.1.3	Struktur Organisasi	62
4.1.4	Tugas Dan Tanggung Jawab	63
4.2	Pembahasan	66
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	68
4.3.1	Hasil Uji Validitas	68
4.3.2	Hasil Uji Realibilitas	72
4.3.3	Hasil Uji Normalitas	72
4.3.4	Hasil Uji Multikolinearitas	75
4.3.5	Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
4.4	Analisis Regresi Linear Berganda	77
4.5	Hasil Koefisien Korelasi	79
4.6	Hasil Koefisien Determinasi	79
4.7	Uji Hipotesis	80

4.7.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)	80
4.7.2 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Perincian Pelaksanaan Waktu Penelitian	40
Tabel 3.2	Skor Indikator	45
Tabel 3.3	Instrumen Penelitian	47
Tabel 3.4	Tingkat Hubungan Antar Variabel	56
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	69
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	69
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas K3.....	70
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	71
Tabel 4.9	Hasil Uji Realibilitas Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Dan Kepuasan Kerja.....	72
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4.12	Hasil Uji Hateroskedastisitas	76
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	79
Tabel 4.15	Hasil Uji Simultan (Uji F)	80
Tabel 4.16	Hasil Uji Parsial (Uji t)	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan.....	63
Gambar 4.2	Gambar Normalitas P-P-Plot.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lembar Kuesioner	
Tabulasi Responden	
Hasil Uji Validitas Kompensasi	
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	
Hasil Uji Validitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	
Hasil Uji Realibilitas Kompensasi	
Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Kerja.....	
Hasil Uji Realibilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	
Hasil Uji Realibilitas Kepuasan Kerja	
Hasil Uji Normalitas	
Hasil Uji Multikolinearitas.....	
Hasil Uji Heteroskedastisitas	
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	
Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi.....	
Hasil Uji F.....	
Hasil Uji t.....	

ABSTRAK

JIMMY CHANDRA, PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DAIKIN AIRCONDITIONING INDONESIA CABANG PALEMBANG, (Dibawah bimbingan Bpk. Rudy Chairudin, SE.,M.P dan Ibu Umi Hasanah, SE.,MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang asosiatif, yang menguji pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Penelitian sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Uji statistik juga dilakukan uji t dan uji F (ANOVA), dimana sebelum uji ini dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji asumsi klasik. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, sementara uji F (ANOVA) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikansi dan hasil uji F yaitu sebesar $0,000 > 0,05$, kemudian secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan dan hasil uji t yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan dan hasil uji t yaitu sebesar $0,036 < 0,05$, dan variabel keselamatan dan Kesehatan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang dengan nilai signifikan dan hasil uji t yaitu sebesar $0,025 < 0,05$.

Kata kunci : Kompenasi, Lingkungan Kerja, Dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang.

RIWAYAT HIDUP

Jimmy Chandra, dilahirkan di Palembang pada tanggal 24 juli 1995 dari bapak sobri dan ibu nilawati. Saya anak ke 2 dari 2 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2007 di SDN 178 Palembang, selanjutnya smp diselesaikan pada tahun 2010 di SMP N 6 Palembang dan selanjutnya SMK diselesaikan pada tahun 2013 di SMK Telenika Palembang.

Pada tahun 2016 saya memasuki perkuliahan di fakultas ekonomi program studi manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2014 saya memulai bekerja dengan status karyawan tetap di PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang sebagai After Sales Service dengan jabatan Service Engineering sampai dengan sekarang.

Palembang, April 2021

Jimmy Chandra

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era yang modern, perkembangan dunia usaha meningkat dengan pesat. Pelaku usaha terus mengembangkan usaha demi mempertahankan usaha agar terus melakukan kegiatan operasionalnya. Perkembangan organisasi mendorong persaingan di dunia semakin ketat. Hal ini mendorong pihak manajemen melakukan berbagai cara dalam pengembangan dan system di dalam organisasinya. Karyawan menjadi peran yang sangat sentral bagi kelangsungan organisasi. Dalam organisasi dibidang retail dimana organisasi tersebut akan bersentuhan langsung dengan konsumen yang membeli.

Kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan

dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja karyawan akan dapat meningkatkan kinerja. Kompensasi dijadikan alat untuk memotivasi karyawan supaya meningkatkan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: lingkungan kerja fisik (suhu udara, sumber udara, fasilitas perusahaan yang memadai, alat kerja, dan tersedianya alat-alat pengaman), dan lingkungan kerja non fisik (hubungan komunikasi antara atasan ke bawahan, antara sesama pegawai, dan antara bawahan ke atasan).

Lingkungan kerja yang kondusif juga merupakan factor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pentingnya lingkungan kerja yang kondusif selayaknya mendapat perhatian lebih dari pihak manajemen, karena lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi serta kepuasan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja dapat berdampak positif maupun negative bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Diharapkan dengan melakukan kompensasi disuatu perusahaan, karyawan dapat mencapai kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerja. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya kedisiplinan dan

semangat kerja yang semakin meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja. Sehingga apabila kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah tercapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien maka di perlukan karyawan yang cakap dan terampil serta kualitas dan kuantitasnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Maka dari itu setiap karyawan haruslah puas dalam setiap melakukan pekerjaannya agar karyawan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi pengembangan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan dan perusahaan juga memerlukan keselamatan dan kesehatan untuk karyawan agar dapat menghindari dari kecalakan di lingkungan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Keselamatan dan keamanan kerja mempunyai banyak pengaruh terhadap faktor kecelakaan, karyawan harus mematuhi standart (K3) agar tidak menjadikan hal-hal yang negative bagi diri karyawan. Terjadinya kecelakaan banyak dikarenakan oleh penyakit yang diderita karyawan tanpa sepengetahuan pengawas (K3), seharusnya pengawasan terhadap kondisi fisik di terapkan saat memasuki ruang kerja agar mendeteksi sacera dini kesehatan pekerja saat akan memulai pekerjaanya. Keselamatan dan kesehatan kerja perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja, karena kesehatan merupakan keadaan atau situasi sehat

seseorang baik jasmani maupun rohani sedangkan keselamatan kerja suatu keadaan dimana para pekerja terjamin keselamatan pada saat bekerja baik itu dalam menggunakan mesin, pesawat, alat kerja, proses pengolahan juga tempat kerja dan lingkungannya juga terjamin. Apabila para pekerja dalam kondisi sehat jasmani maupun rohani dan didukung oleh sarana dan prasarana yang terjamin keselamatannya maka produktivitas kerja akan dapat ditingkatkan. Masalah kesehatan adalah suatu masalah yang kompleks, yang saling berkaitan dengan masalah-masalah lain di luar kesehatan itu sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi kesehatan, baik kesehatan individu maupun kesehatan masyarakat, antara lain: keturunan, lingkungan, perilaku, dan pelayanan kesehatan.

Penelitian ini melibatkan kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang memang belum banyak diteliti. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah ada pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang?

Dari penjelasan di atas, untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi, lingkungan kerja , keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang?
4. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja , keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang?
2. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang?
3. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang?

4. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang ?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan untuk :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang. Selain itu, penelitian ini juga dapat sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh dibangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Palembang dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna bagi mahasiswa lainnya di masa yang akan datang untuk digunakan di penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara , (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajawali Perss
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara , (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Danang, Suyanto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT.Buku Seru
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Erlina. (2018). *Akuntansi Keuangan Daerah Berbasis Akrua*. Jakarta:Selemba Empat
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang:Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT.Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metodo Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Notoatmadjo. (2013). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta:Rineka Cipta
- Panggebean, Mutiara Sibarani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal dan Jauvari Sagala (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta:PT. Raja Grafindo
- Robbins, Stephen. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Selemba Empat
- Sama'mur, PK. (2015). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: PT.Gunung Agung

Sadarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Cv. Bandar Maju

Sugiyono. (2012). **Memahami Penelitian Kualitatif**. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.