

**PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PTPN VII MUSILANDAS**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

NADIA DWI HANDAYANI

NPM. 1801110149

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG


2021

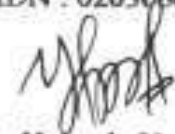
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : NADIA DWI HANDAYANI
Nomor Pokok/NIRM : 1801110149
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI,
KESELAMATAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PTPN VII
MUSILANDAS

Pembimbing Skripsi

Tanggal 05 APRIL 2022 Pembimbing I :  Firdaus Sianipar, SE,MM
NIDN : 0203066401

Tanggal 04 APRIL 2022 Pembimbing II :  Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN : 0226028303


Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, SE, Msi, Ak, CA, CSRS
NIDN : 020502641

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariyah, SE, M.M
NIDN : 0222096301


040 / PS / DFE / 22

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NADIA DWI HANDAYANI
Nomor Pokok/NIRM : 1801110149
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI,
KESELAMATAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUJASAN
KERJA KARYAWAN PTPN VII
MUSILANDAS

Pembimbing Skripsi

Tanggal 05 APRIL 2022 Ketua Penguji : 
: Firdaus Sianipar, SE, MM
NIDN : 0203066401

Tanggal 04 APRIL 2022 Penguji I : 
: Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal 04 APRIL 2022 Penguji II : 
: Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si
NIDN : 0110117204

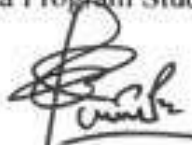
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, SE, Msi, Ak, CA, CSRS
NIDN : 020502641

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariyah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

/PS/DFE/

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nadia Dwi Handayani

Npm : 1801110149

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Keselamatan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN VII Musilandas

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima konsekuensi yang berlaku.

Palembang, April 2022


Nadia Dwi Handayani

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Kompensasi.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi.....	7
2.1.1.2 Tujuan Kompensasi.....	8
2.1.1.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi	10
2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	11
2.2.1 Keselamatan Kerja	12
2.2.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja	12
2.2.1.2 Tujuan Keselamatan Kerja	13
2.2.1.3 Indikator Keselamatan Kerja.....	14
2.2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan kerja.....	15
2.3.1 Motivasi	15
2.3.1.1 Pengertian Motivasi	15

2.3.1.2 Tujuan Motivasi	16
2.3.1.3 Jenis-Jenis Motivasi	17
2.3.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	20
2.4 Kepuasan Kerja	21
2.4.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	21
2.4.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
2.4.1.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	22
2.2 Penelitian Yang Relevan	23
2.3 Kerangka Berfikir	24
2.4 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	27
3.1.1 Tempat Penelitian	27
3.1.2 Waktu Penelitian	27
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.2.1 Sumber Data	28
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	28
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	30
3.3.1 Populasi	30
3.3.2 Sampel Dan Teknik Sampling	30
3.4 Rancangan Dan Penelitian	30
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	31
3.5.1 Variabel Penelitian	31
3.5.2 Definisi Operasional	32
3.6 Instrumen Penelitian	32
3.7 Teknik Analisis Data	33
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	33
3.7.1.1 Uji Normalitas	34
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda	34
3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	35
3.8 Uji Hipotesis	36

3.8.1 Uji Silmutan (Uji F)	36
3.8.2 Uji Parsial (Uji T).....	36
3.9 Sistematika Penulisan.....	37
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Hasil Penelitian.....	38
4.1.1 Sejarah Singkat PTPN VII Musilandas	38
4.1.2 Visi dan Misi	40
4.1.3 Tujuan PTPN VII Musilandas	40
4.1.4 Strktur Organisasi.....	41
4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab	41
4.2 Pembahasan.....	46
4.2.1 Karakteristik Responden	46
4.3 Analisis Pembahasan.....	48
4.3.1 Uji Validitas dan Reabilitas.....	48
4.3.1.1 Uji Validitas.....	48
a. Uji Validitas Kompensasi	48
b. Uji Validitas Keselamatan Kerja	49
c. Uji Validitas Motivasi	49
d. Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan	50
4.3.1.2 Uji Reabilitas	50
a. Uji Reabilitas Kompensasi.....	51
b. Uji Reabilitas Keselamatan Kerja.....	51
c. Uji Reabilitas Motivasi	51
d. Uji Reabilitas Kepuasan Kerja Karyawan	52
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	52
4.3.2.1 Uji Normalitas	53
4.3.2.2 Uji Multikolineritas	54
4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas	56
4.3.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
4.3.4 Uji Keofisien Determinasi (R^2).....	59
4.3.5 Uji Hipotesis Statistik (Uji F dan Uji t).....	60

4.3.5.1 Uji Silmultan (Uji F).....	60
4.3.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	61
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
BAB V PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Okta Bela (2019:1)

Peranan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi agar suatu organisasi tersebut berjalan dengan lancar. Pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup. Dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Pihak manajemen menyadari bahwa peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus diperhatikan karena karyawan sebagai sumber daya manusia memegang peranan paling penting dalam potensi bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia menentukan kegiatan perusahaan baik perencanaan pengorganisasian serta pengambilan keputusan.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau

emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan konsep tunggal yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi. Selain penyebab kepuasan kerja ada juga factor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak, dan motivasi kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi. Pandi Afandi (2018:73)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buru pemerintah. Kompensasi terdiri dari gaji, uang lembur, tunjangan hari raya dan tunjangan langsung lainnya. Pandi Afandi (2018:23).

Keselamatan kerja adalah "perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran."

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas yang dia lakukan demi mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat sosiologi, psikologi maupun ahli manajemen yang melakukan penelitian. Pandi Afandi (2018:23)

PT. Perkebunan Nusantara VII di Unit Usaha Musilandas, merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang bergerak di bidang perkebunan karet yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian disekitar perusahaan tersebut, seperti menyerap tenaga kerja dan menghasilkan bahan setengah jadi. Agar tujuan PT. Perkebunan Nusantara VII tercapai, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan. Seperti karyawan yang mentaati peraturan dan bekerja dengan rajin dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti bonus dan tunjangan hari raya.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara peneliti dengan karyawan PTPN VII Musi Landas, ditemukan bahwa Kepuasan Kerja yang dirasakan masih kurang dikarenakan para karyawan tidak nyaman dengan kondisi dan keadaan tempat kerja seperti pembuangan limbah yang terlalu dekat dengan pabrik sehingga menimbulkan aroma yang tidak enak. Sulitnya mendapatkan penghargaan atau kenaikan jabatan yang seharusnya dapat memberikan kepuasan bagi karyawan dan untuk mendapatkannya sering melalui kedekatan antara karyawan dan atasan, yang seharusnya dilihat dari keahlian untuk mendapatkan

karyawan yang benar-benar pantas menduduki jabatan-jabatan tersebut untuk memajukan perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka dan salah satu yang menjadi penyebabnya adalah bonus. Bonus yang diberikan kadang tidak sesuai dengan harapan karyawan karena masih melihat situasi dan kondisi atas pencapaian perusahaan mendapatkan keuntungan lebih banyak atau tidaknya.

Keselamatan kerja adalah perlindungan terhadap karyawan dari luka-luka disebabkan oleh kecelakaan kerja. Dan sudah sesuai menurut keterangan K3, APD sudah lengkap dan sesuai ketentuan yang seharusnya.

Masalah Motivasi sering terlambatnya gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan kurang bersemangat bekerja dan fasilitas yang dirasakan masih kurang. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, jalan menuju tempat kerja masih kurang baik dikarenakan belum diaspal.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perlu dilakukan kajian penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Keselamatan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Musi Landas”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Musi Landas?
- 2) Apakah keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Musi Landas?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Musi Landas?
- 4) Apakah kompensasi, keselamatan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Musi Landas?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Musi Landas.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Musi Landas.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Musi Landas.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, keselamatan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Musi Landas

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1) Bagi Penulis

1. Salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen.
2. Dapat menambah pemahaman tentang masalah yang dihadapi perusahaan terutama yang berhubungan dengan masalah yang telah di teliti serta memperluas wawasan penulis.

2) Bagi PTPN VII Musi Landas

- a. Sebagai gambaran yang jelas mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Bagi Universitas Tridianti Palembang

Sebagai referensi universitas untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

4) Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Dan dapat menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, keselamatan kerja dan motivasi dalam meningkatkan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Muri Yusuf,*Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*,(Jakarta:Kencana,2014),hlm.60.
- Arikunto(2002);Muslich Anshori dan Sri Iswati,*Metode Penelitian Kuantitatif*,(Jawa Timur:Airlangga University Press,2017),hlm.15.
- Sugiyono (2009:38);Michela Marisha(2013),*Analisis Right ISSUE Terhadap Perubahan Harga Saham Journal*,hlm.81.
- Bambang Suharjo,*STATISTIK TERAPAN Diserati Contoh Aplikasi dengan SPSS*,(Yogyakarta:Graha Ilmu,2013),hlm.7.
- Pangestu Subagyo dan Djarwanto Ps,*Statistik Induktif*,(Yogyakarta:BPFE-YOGYAKARTA,2011),hlm.93-94.
- Bambang Suharjo,*STATISTIK TERAPAN Diserati Contoh Aplikasi dengan SPSS*,(Yogyakarta:Graha Ilmu,2013),hlm.7.
- Husen Umar(2004);Nugraha Setiawan(2007),*Penentuan ukuran sampel memakai rumus slovin dan tabel krejcie-morgan Journal Skripsi*,hlm.6.
- Pangestu Subagyo dan Djarwanto Ps,*Statistik Induktif*,(Yogyakarta:BPFE-YOGYAKARTA,2011),hlm.97.
- Muhammad Teguh,*Metodologi Penelitian Ekonomi(Teori dan Aplikasi)*,(Jakarta:PT RajaGrafindo Persada,2005),hlm.121.*ibid.*,hlm.122
- Muhammad Teguh,*Metodologi Penelitian Ekonomi(Teori dan Aplikasi)*,(Jakarta:PT RajaGrafindo Persada,2005),hlm.132.
- Abuzar Asra,dkk,*Metode Penelitian Survei*,(Bogor:IN MEDIA,2015),hlm.108.

- Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi (Teori dan Aplikasi)*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 133.
- Sugiyono (2013:199); Lia Indriani (2015), *Pengaruh pendapatan, gaya hidup, dan jenis kelamin terhadap tingkat konsumsi mahasiswa fakultas ekonomi universitas negeri Yogyakarta* Journal Skripsi, hlm. 53.
- Abuzar Asra, dkk., *Metode Penelitian Survei*, (Bogor: IN MEDIA, 2015), hlm. 137-138.
- Arkunto (2013:201); Lia Indriani (2015), *Pengaruh pendapatan, gaya hidup, dan jenis kelamin terhadap tingkat konsumsi mahasiswa fakultas ekonomi universitas negeri Yogyakarta* Journal Skripsi, hlm. 53.
- Abuzar Asra, dkk., *Metode Penelitian Survei*, (Bogor: IN MEDIA, 2015), hlm. 137-138.
- Arkunto (2013:201); Lia Indriani (2015), *Pengaruh pendapatan, gaya hidup, dan jenis kelamin terhadap tingkat konsumsi mahasiswa fakultas ekonomi universitas negeri Yogyakarta* Journal Skripsi, hlm. 53.
- Sugiyono (2011:38); Pitma Pertiwi, *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta* Journal Skripsi, hlm. 37.
- Riduwan, *Metode dan teknik menyusun proposal penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 207-208.
- Aris Purwanto (2016), *Pengaruh pengetahuan, religiusitas, dan tingkat pendapatan terhadap minat masyarakat menabung di Bank Syariah Boyolali* Journal, hlm. 63.

- Abuzar Asra,dkk,*Metode Penelitian Survei*,(Bogor:IN MEDIA,2015),hlm.116.
- Abuzar Asra,dkk,*Metode Penelitian Survei*,(Bogor:IN MEDIA,2015),hlm.183-184.
- Abuzar Asra,dkk,*Metode Penelitian Survei*,(Bogor:IN MEDIA,2015),hlm.144.
- Desi Maida Riana(2019),*Pengaruh promosi dan motivasi terhadap minat nasabah pada produk murabahah logam mulia investasi abadi (mulia) Journal*,hlm.99.
- Abuzar Asra,dkk,*Metode Penelitian Survei*,(Bogor:IN MEDIA,2015),hlm.146.
- Pangestu Subagyo dan Djarwanto,*Statistika Induktif*,(Yogyakarta:BPFE,2011),hlm.270.
- Bawono(2006:115);Aris Purwanto(2016),*Pengaruh pengetahuan, religiusitas dan tingkat pendapatan terhadap minat masyarakat menabung di bank syariah boyolali Journal Skripsi*,hlm.71.
- Bambang Suharjo,*Statistika Terapan disertai contoh dan aplikasi dengan SPSS*,(Yogyakarta:Graha Ilmu,2013),hlm.118-119.
- Ghozali(2016);Mulyono(2019),*Analisis Uji Asumsi Klasik Article*bbs.binus.ac.id,diakses tanggal 01 Februari 2021 jam.03:00 WIB.
- Bambang Suharjo,*Statistika Terapan Disertai Contoh dan Aplikasi Dengan SPSS*,(Yogyakarta:Graha Ilmu,2013),hlm.122.
- Abuzar Asra,dkk,*Metode Penelitian Survei*,(Bogor:IN MEDIA,2015),hlm.144.
- Desi Maida Riana(2019),*Pengaruh promosi dan motivasi terhadap minat nasabah pada produk murabahah logam mulia investasi abadi (mulia) Journal Skripsi* ,hlm.101.

- Bambang Suharjo, *Statistika Terapan disertai contoh dan aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 101.
- Sahid Raharjo, *Uji Multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan VIF SPSS*, (spssindonesia.com: 19 Februari 2021), diakses tanggal 07 Maret 2021 pukul 10.00 WIB
- Bawono (2006:174); Aris Purwanto (2016), *Pengaruh pengetahuan, religiusitas dan tingkat pendapatan terhadap minat masyarakat menabung di bank syariaq boyolali* Journal Skripsi, hlm. 86.