

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 most dominant influence 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 bergerak dibidang produksi dan perdagangan produk mebel. 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 bersemangat 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 faktor kompensasi, asuransi tenaga kerja dan jaminan hari tua secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kayu Alam Makmur Ponorogo?
2. Apakah faktor kompensasi, asuransi tenaga kerja dan jaminan hari tua secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kayu Alam Makmur Ponorogo
3. Dari ketiga faktor, yaitu faktor kompensasi, asuransi tenaga kerja dan jaminan hari tua, faktor mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kayu Alam Makmur Ponorogo?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Nawawi (2011:314). Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar, 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 indicator 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 menguntungkan kehidupan masyarakat dengan mengurangi kekayaan yang harus disisihkan untuk menutupi kerugian akibat berbagai resiko yang didapat.

Menurut M. Nur Rianto (2012:212) asuransi merupakan sebuah mekanisme perlindungan terhadap pihak tertanggung apabila mengalami resiko di masa yang akan datang dimana pihak tertanggung akan membayar premi guna mendapatkan ganti rugi dari pihak penanggung. Julius R. Latumaerissa (2011:447) mendefinisikan asuransi sebagai suatu perjanjian dimana terdapat pihak tertanggung yang membayar premi kepada pihak penanggung guna mendapatkan penggantian karena suatu keinginan, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang telah diharapkan yang kemungkinannya tidak pasti akan terjadi di masa yang akan datang.

Mekanisme perlindungan asuransi sangatlah dibutuhkan oleh masyarakat, khususnya bagi mereka yang menjalani aktivitas bisnis yang penuh dengan resiko di masa yang akan datang. Berikut merupakan beberapa manfaat asuransi bagi masyarakat yang dikemukakan oleh M. Nur Rianto (2012:213): (1) memberikan rasa aman dan perlindungan, (2) polis asuransi bisa dijadikan untuk jaminan memperoleh kredit, (3) pendistribusian biaya dan manfaat yang lebih adil, (4) membantu meningkatkan kegiatan usaha, (5) asuransi dapat bermanfaat sebagai alat penyebaran resiko.

Berikut ini merupakan beberapa prinsip asuransi yang dikemukakan oleh M. Nur Rianto (2012:226), yaitu : (1) *insurable interest*, (2) *utmost good faith*/etikad baik (3) *indemnity*, (4) *proximate cause*, (5) *subrogation*, (6) *contribution*/ kontribusi. Sedangkan indicator dalam asuransi tenaga kerja meliputi : (1) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, (2) mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, (3) memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam

mewujudkan kesejahteraan, (4) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga, (5) melakukan pembangunan ketenagakerjaan untuk menjadikan tenaga kerja Indonesia sebagai subjek pembangunan.

Jaminan Hari Tua

Menurut Siagian (2016: 9) Pengawasan merupakan sebuah proses pengamatan pelaksanaan dari seluruh kegiatan organisasi untuk dapat menjamin supaya seluruh pekerjaan yang *sedang* dilakukan dapat sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 yang dimaksud dengan jaminan hari tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Jaminan Hari Tua merupakan program perlindungan yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap resiko-resiko sosial ekonomi dan sarana penjamin bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya resiko- resiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Besarnya manfaat jaminan hari tua ditentukan berdasarkan iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya. Pembayaran manfaat jaminan hari tua dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu setelah kepesertaan mencapai 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 dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik.

Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah. Menurut Suwatno (2008:187) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya.

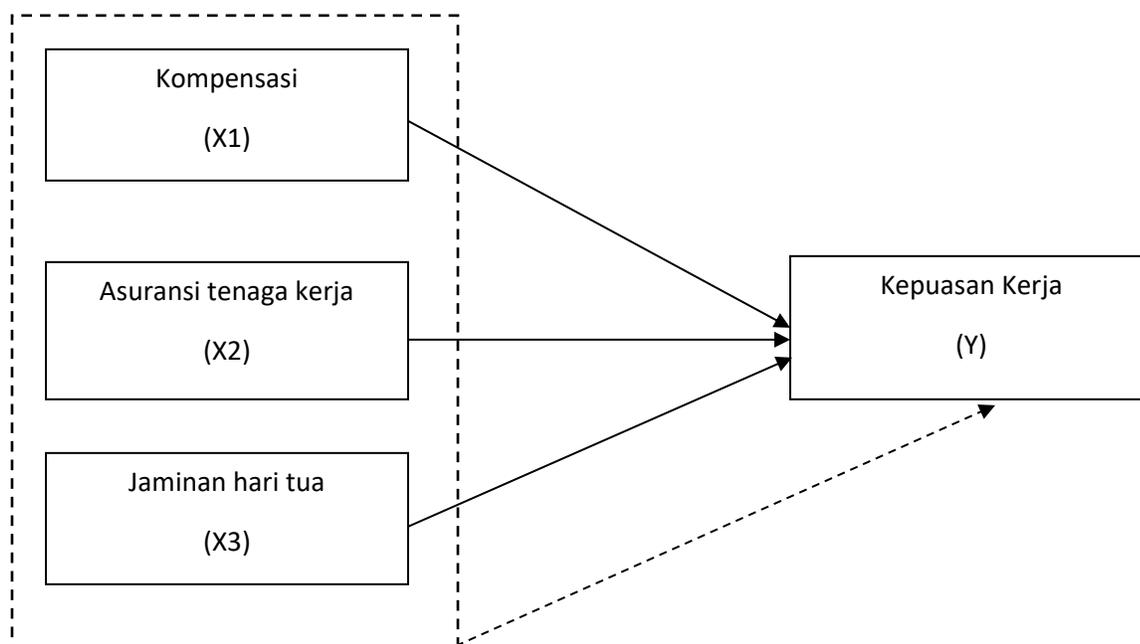
Sebuah pekerjaan memuaskan jika ada keselarasan antara sifat-sifat pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan orang tersebut. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011) faktor-faktor yang menentukan kepuasan di antaranya : (1) pengharapan, (2) penilaian diri, (3) norma – norma social, (4) perbandingan – perbandingan social, (5) hubungan input dan output, (6) keikatan, (7) dasar pemikiran . Sedangkan menurut Luthans (2012) Indikator dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2. Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3. Teman sekerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

HIPOTESIS

Keterkaitan antar variable-variabel dalam penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

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

- H1 : Faktor-faktor kompensasi, asuransi tenaga kerja dan jaminan hari tua secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kayu Alam Makmur Ponorogo.
- H2 : Faktor - faktor kompensasi, asuransi tenaga kerja dan jaminan hari tua secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kayu Alam Makmur Ponorogo.
- H3 : Dari kelima faktor tersebut, yaitu faktor kompensasi, asuransi tenaga kerja dan jaminan hari tua, kemudian secara signifikan factor kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kayu Alam Makmur Ponorogo

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey yaitu suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Dengan demikian, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variable-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, dengan interval penilaian setiap jawaban responden antara 1 sampai dengan 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 penelitian ini merupakan seluruh karyawan 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 sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2018).

Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel r product moment. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

- a. Apabila r hitung > r tabel, maka item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila r hitung < r tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Sugiyono, 2018). Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*.

Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

- a. Apabila hasil koefisien alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- b. Apabila hasil koefisien alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 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 Regesi 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 :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	: Kepuasan kerja
X1	: Kompensasi
X2	: Asuransi tenaga kerja
X3	: Jaminan hari tua
e	: Variabel pengganggu
a	: Konstanta
b1,b2,b3	: Koefisien regresi

Uji Hipotesis

Uji t

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variable independen terhadap dependen, digunakan uji t. Sudjana (2012) merumuskan 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

Apabila nilai signifikansi t lebih kecil dari 5% atau t hitung \geq t tabel, maka dinyatakan signifikan yang berarti secara parsial variable independen berpengaruh terhadap variable 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:

- R² = koefisien regresi
n = Jumlah Sample
k = banyaknya variable independen

Apabila nilai signifikan F lebih kecil dari 5% atau F hitung \geq F tabel, maka dinyatakan signifikan yang berarti secara simultan variable independen berpengaruh terhadap 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 keseluruhan butir pertanyaan pada masing – masing variabel yang digunakan dalam kuesioner ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasinya $> r$ table (0,277) sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan adalah *valid*.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument akan diuji dengan menggunakan formula koefisien *Alpha Cronbach*. Apabila dari hasil pengujian instrument diperoleh nilai koefisiennya lebih besar dari 0,60, maka instrument yang digunakan adalah reliable. Pengujian reliabilitas disajikan dalam table 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 disampaikan angka R sebesar 0,823 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kompensasi, asuransi tenaga kerja dan jaminan hari tua atau variable independennya adalah kuat karena nilainya di atas 0,5.

Nilai atau angka R *square* atau koefisien determinasinya adalah 0,677 (berasal dari 0,823 x 0,823). Namun untuk jumlah variable independen yang lebih dari dua, maka lebih baik digunakan *Adjusted R Square* yaitu 0,671 (selalu lebih kecil dari R *Square*). Hal ini berarti 67,1 % variasi dari kepuasan kerja karyawan di PT Kayu Alam Makmur Ponorogo bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variable *independent*. Sedangkan sisanya (100 % - 67,1 % = 32,9 %) dijelaskan oleh variable lain di luar model.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda maka diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut :

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

Berdasarkan dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dilihat arah hubungan dari variable kompensasi (X₁), asuransi tenaga kerja (X₂) dan jaminan hari tua (X₃) yang ditunjukkan oleh tanda koefisien regresinya. kemudian untuk variabel dari X₁, variabel X₂ dan X₃ bertanda positif yang menunjukkan bahwa setiap penambahan atau kenaikan pada masing-masing variable tersebut akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di 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 yang digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Apabila t tes > t tabel berarti terdapat hubungan yang signifikan, sebaliknya jika t tes < t tabel, berarti tidak ada hubungan yang signifikan. Untuk pengujian terhadap hal ini, maka dapat digunakan uji t sebagai berikut:

No	Hipotesis	Nilai	Status
----	-----------	-------	--------

1	Variabel hubungan kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).	$t = 21,500^*$ $\text{sig } t = 0,014$ $t_{\text{tabel}} = 2,000$	H1 diterima
2	Variabel hubungan asuransi tenaga kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).	$t = 6,000^*$ $\text{sig } t = 0,001$ $t_{\text{tabel}} = 2,000$	H2 diterima
3	Variabel hubungan jaminan hari tua (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).	$t = 10,917^*$ $\text{sig } t = 0,012$ $t_{\text{tabel}} = 2,000$	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

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara kumulatif (menyeluruh) mempunyai pengaruh atau tidak terhadap 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 factor yang dimasukkan dalam model pembahasan ini yang mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja digunakan uji F dengan hipotesis sebagai berikut:

Table 6 Hasil Uji F

No	Hipotesis	Nilai
1	Terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak/ simultan dari variabel hubungan kompensasi, asuransi tenaga kerja dan jaminan hari tua terhadap kepuasan kerja.	$F = 5,921$ $\text{Sig } F = 0,011$ $F_{\text{tabel}} = 2,760$

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

Uji hipotesis ketiga, untuk mengetahui variable yang paling dominan dapat dilihat melalui nilai *standardized coefficients Beta* terbesar pada table 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 di 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 dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kayu Alam Makmur Ponorogo adalah variable kompensasi yang memiliki nilai *standardized coefisient beta* paling besar yaitu 0,158.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari analisis regresi linier berganda untuk ketigas 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 Makmur Ponorogo 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. Bagi peneliti berikutnya yang berminat mengembangkan studi ini disarankan untuk menambah variable-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, dan lebih memperdalam kajian tersebut melalui pengembangan item-item pertanyaan dengan menggunakan sampel dan lokasi yang berbeda untuk lebih menguatkan temuan dalam penelitian ini.

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.