

ANALISIS KEPUASAN KERJA DILIHAT DARI PERSPEKTIF KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN K3 PADA PT. TRANS LOGISTICS DI JAKARTA

Irwan Sitorus, Titing Widyastuti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, Indonesia

Email: yaneirwanjayasitorus@gmail.com, titingwidyastuti18@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah bagaimana mengetahui dan mengembangkan kinerja perusahaan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja dari aspek kompensasi, kepemimpinan dan komitmen pada PT. Trans Logistics di Jakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden yang terdiri dari level staff dan supervisor. Pengumpulan data dari responden adalah menggunakan formulir kuesioner dan pengolahan data menggunakan alat analisis SPSS 20 dengan alat ukur analisa regresi berganda statistik. Hasil pengkajian menunjukkan bahwa terdapat dampak positif dari aspek kompensasi pada kepuasan kerja, terdapat dampak positif dari aspek kepemimpinan pada kepuasan kerja, dan terdapat dampak positif dari aspek komitmen K3 pada Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Kompensasi; Kepemimpinan; Komitmen K3; Kepuasan Kerja.

Abstract

The purpose of this research is how to know and develop the company's performance by increasing job satisfaction from the aspect of compensation, leadership and commitment at PT. Trans Logistics in Jakarta. The sample in this study were 50 respondents consisting of staff and supervisor levels. Collecting data from respondents using a questionnaire form and processing data using the SPSS 20 analysis tool with statistical multiple regression analysis as a measuring tool. The results showed that there was a positive impact from the compensation aspect on job satisfaction, positive impact from the leadership aspect on job satisfaction, and positive impact from the K3 commitment aspect on job satisfaction.

Keywords: Compensation; Leadership; OSH commitment; Job satisfaction.

Pendahuluan

Kemajuan suatu perusahaan sangat tergantung pada upaya kerjasamanya dengan perusahaan/organisasi lain di dalam negeri dan di seluruh dunia dalam bidang kegiatan intinya. Produktivitas organisasi tidak lebih dari SDMnya. Oleh karena itu, faktor SDM merupakan aspek paling penting dan berpengaruh untuk menentukan naik turunnya suatu perusahaan dalam berbagai situasi.

Terkait hal ini, kepuasan kerja karyawan adalah aspek paling penting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan untuk mencapai target dan tujuannya.

PT. Trans Logistics adalah perusahaan dengan bisnis *freight forwarding*. Perusahaan menyediakan jasa transportasi bagi perusahaan yang ingin mengirimkan barang dari gudang ke gudang atau dari pabrik ke gudang. Transportasi dilakukan melalui darat dan laut.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Manager keuangan dan Manager sumber daya manusia, saat ini PT. Trans Logistics hanya memiliki satu strategi, yaitu mengejar keuntungan yang meningkat tanpa memperhitungkan aspek lain seperti kepuasan kerja karyawan, dan dari data yang didapatkan, terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti kompensasi yang dimana level staff dan supervisor yang belum sesuai dengan UMR, dan aspek kepemimpinan yang terlihat dari data alpa, ijin karyawan keluar kantor, dan aspek komitmen K3 yang dimana sering teradinya kecelakaan kerja per tahunnya.

Pemaparan dari [Damara Emily, dkk \(2020\)](#), [Ahmudi, dkk \(2018\)](#), [Sugeng \(2016\)](#) menyatakan dimana terdapat dampak positif antara kompensasi pada kepuasan kerja. Fenomena dari hasil *survey* tersebut, terlihat bahwa masih terdapat banyak karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya saat ini, beberapa faktornya yaitu gaji dan kepemimpinan, sehingga factor-factor tersebut berdampak pada menurunnya produktifitas karyawan pada perusahaan.

Dan pemaparan dari [Dana Saputra \(2017\)](#) menyatakan dimana terdapat dampak positif antara kepemimpinan pada kepuasan kerja. Dari data yang didapatkan bahwa karyawan alpa (tanpa keterangan) dan telat masuk kantor masih terbilang tinggi. Alpa adalah ketidakhadiran pegawai untuk bekerja tanpa keterangan/informasi. Sikap pegawai yang tidak masuk kantor tanpa keterangan/informasi dan jumlah karyawan yang telat absen per bulannya menunjukkan adanya dugaan ketidak puasan dalam pekerjaannya.

Pemaparan selanjutnya yaitu dari [I Ketut S, I Nyoman S, Made S, I Kadek A.P \(2021\)](#) menyatakan dimana terdapat dampak positif antara komitmen K3 pada kepuasan kerja. Berdasarkan data yang didapatkan, kasus kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Trans Logistics Jakarta mengalami peningkatan dalam waktu 5 tahun terakhir. Hal ini tentunya perlu perhatian yang penting bagi pimpinan perusahaan, agar angka kasus kecelakaan kerja dapat dihilangkan atau diminimalisir.

Maksud dari pengkajian ini adalah untuk mengkaji dampak kompensasi, kepemimpinan dan komitmen K3 terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Trans Logistics, Jakarta.

Metode Penelitian

Penelitian ini pada dilaksanakan di Trans Logistics di Cilincing Cakung, Jakarta. Menetapkan jumlah sampel yang digunakan peneliti adalah dengan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan [Sugiyono \(2002: 62 – 63\)](#), “sampling jenuh

adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Sampel Penelitian

Penyebutan lain dari sampel jenuh yang dimaksud adalah sensus. Pengecualian sampel dilakukan agar tidak terjadi bias, maka BOD dan Manajer dikeluarkan sebagai responden dan sampel yang diambil sebanyak 50 karyawan (responden) di PT. Trans Logistics di cilincing cakung, jakarta yang tertera pada tabel 1.

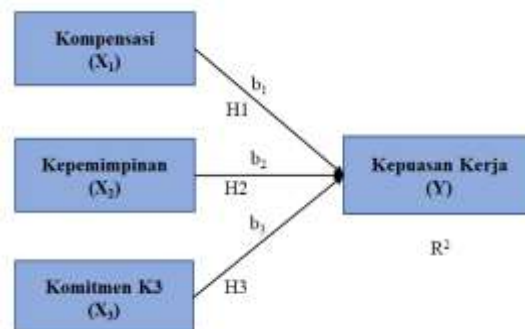
Table 1
Populasi dan sampel

Jabatan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
Direksi (BOD)	5	-
Manager	5	-
Supervisor	5	5
Staff Senior Administrasi	3	3
Staff Senior Operasional	5	5
Staff Junior Administrasi	17	17
Staff Junior Operasional	20	20

Sumber: Data dari bagian SDM, 2022

Sampel ini diambil berdasarkan data survey yang level jabatannya berdampak pada kepuasan kerja dilihat dari aspek kompensasi, kepemimpinan dan komitmen 3

Desain Penelitian



Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner/angket. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau penjelasan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2018: 142).

Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan penjelasan variabel penelitian ini dan menyarankan arah penelitian, penting untuk terlebih dahulu mendefinisikan konsep dan tindakan dari masing-masing variabel *compensation*, variabel *leadership*, variabel OHS commitment, dan variabel kepuasan kerja yang tercantum dalam tabel. 2.

Table 2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Kompetensi (X₁) Kompetensi adalah seluruh keahlian yang dimiliki Pegawai atau hasil kerja Pegawai tersebut pada organisasi (Ariandi, 2018)	1. Kompetensi finansial	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Gaji ➢ Insentif (bonus) ➢ Bonus ➢ Tunjangan-tunjangan ➢ Asuransi ➢ Fasilitas sosial karyawan
	2. Kompetensi non finansial	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Lingkungan fisik tempat seseorang bekerja
Kepemimpinan (X₂) Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Sugiyoto, 2012: 34)	1. Kepemimpinan Direktif	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Bawahan mengetahui apa yang diharapkan dari pemimpin ➢ Memberi pengaruh yang positif
	2. Kepemimpinan Sportif	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Berinteraksi dengan bawahan ➢ Menyajikan perhatian besar kepada para bawahan
	3. Kepemimpinan Partisipatif	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Partisipatif berkontribusi pada bawahan ➢ Mengajukan saran dari bawahan sebelum mengambil keputusan ➢ Keterampilan teknik manajerial sosial
	4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Partisipatif menetapkan secara sistematis sasaran yang menantang ➢ Mengembangkan bawahan bisa mengerjakan dengan hasil yang baik
Kesejahteraan dan Kesehatan Kerja (K3) (X₃) K3 adalah kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjanya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar tempat kerja tersebut (Trowber & Puspahandani, 2013).	1. Kebersihan	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Ruang kerja dan tersedia tempat sampah
	2. Air minum dan kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Air minum yang bersih
	3. Urutan rumah tangga	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Kerapian dalam ruang kerja
	4. Ventilasi, pencahayaan dan proteksi	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Ventilasi yang memadai ➢ Penyejuk udara
	5. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Peragatan ruang kerja dan tempat duduk dan pengolahan kelelahan kerja
	6. Pencegahan kecelakaan	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Penetapan Sistem manajemen K3
	7. Penuangan/pencabutan & kebisingan	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Pengalihan kebisingan ➢ Pencerangan di tempat kerja
Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi atau tidak mempengaruhi tanggapan pekerjaan yang sesuai dengan penilaian tingginya-rendahnya pekerja. (Mila Badriyah, 2015)	1. Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Pemberian tugas ➢ Kemampuan belajar & tanggung jawab
	2. Gaji saat ini	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Kemilikan gaji
	3. Kemampuan promosi	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Pegawai memiliki peluang promosi
	4. Pimpinan	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Gaya kepemimpinan
	5. Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Adanya dukungan antar rekan kerja

Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Variabel instrumentasi adalah validasi data angket. Alat survei diuji dengan menggunakan uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disiapkan dapat dipahami oleh responden dan ukurannya konsisten (Ghozali, 2005: 41). Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data menggunakan rumus statistik melalui aplikasi statistik “SPSS 20”.

Penelitian ini menggunakan metode analisis analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda didahului dengan uji analisis persyaratan yang disebut uji validitas alat, yang memeriksa seberapa baik alat itu mengukur konsep tertentu yang coba diukurnya (Uma Sekaran, 2006: 39). Uji-reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap pernyataan dan skor keseluruhan menggunakan rumus korelasi product-moment.

Selanjutnya adalah Uji Reliabilitas Instrumen dimana pengujian validasi dapat memperlihatkan sejauh mana suatu instrumen dapat menghasilkan hasil yang konsisten/konstan, bahkan ketika frekuensi pengukuran sering dilakukan. Menurut Arikunto (2010: 221), reliabel menunjukkan dalam satu hal bahwa perangkat dengan alpha Cronbach sangat reliable.

Pengujian hipotesis dimulai dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik dimana Uji asumsi klasik adalah uji untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, *variance* indikator-indikator dari variabel. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Pengertian uji normalitas adalah digunakan untuk memeriksa apakah data terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik akan berhasil didistribusikan. Tujuan uji normalitas adalah untuk melihat apakah variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya berdistribusi normal dalam model regresi (Ghozali, 2011: 21). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (KS). Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah apabila hasil sampel Kolmogorov-Smirnov berada di atas tingkat kepercayaan 0,05, maka menunjukkan pola distribusi normal dan model regresi merespon asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas penelitian ini bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2011:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Jika ada korelasi, bisa disebut terdapat masalah multikolinearitas.

Ghozali (2011: 106) melakukan pengukuran multikolinearitas dapat dilihat dari nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variable Inflation Factor*). Nilai ambang batas yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier menunjukkan adanya hubungan (korelasi) antara *confounding error* periode tertentu dengan *confounding error* periode sebelumnya (Ghozali, 2011: 110).

Menurut Ghozali (2011:105) uji heteroskedastisitas dalam penelitian memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Sugiyono (2018: 277) mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi bagaimana nilai variabel dependen berubah ketika nilai variabel independen meningkat atau menurun. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X1, X2 dan X3), metode ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Pemaparan dari Mudrajad-Kuncoro ('2011:100'), koefisien pada dasarnya digunakan untuk mengukur kemampuan model/bagan dalam memperhitungkan variasi-variabel terikat. Nilai pada koefisien determinasi berkisar antara nol ('0') sampai dengan satu ('1'). Nilai 'r²' yang kecil berarti memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan variasi variabel bebas. Nilai yang mendekati 1 berarti bahwa variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel terikat.

Teknik Pengujian Hipotesis

Penulis menguji hipotesis menggunakan uji-t dan uji-F. Menurut Sugiyono (2018:223), uji t menentukan kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menguji koefisien regresi masing-masing variabel bebas untuk mengetahui apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk menguji kesesuaian/realisasi dampak antara variabel bebas pada variabel terikat.

Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik responden

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang dan pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang. Hal ini dapat digambarkan bahwa di PT. Trans logistics di cilincing cakung, Jakarta di dominasi oleh laki-laki.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian yang berpendidikan sarjana (s1) berjumlah 10 orang, yang berpendidikan smu berjumlah 25 orang, dan yang berpendidikan smp berjumlah 15 orang.

Hasil uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas terhadap 12 item pernyataan pada variabel kompensasi dinyatakan valid karena karena nilai r_{HITUNG} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 50$ yaitu 0.273. Uji validitas terhadap 12 item pernyataan pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid karena karena nilai r_{HITUNG} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 50$ yaitu 0.273. Uji validitas terhadap 12 item pernyataan pada variabel komitmen K3 dinyatakan valid karena karena nilai r_{HITUNG} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 50$ yaitu 0.273.

Uji validitas terhadap 12 item pernyataan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena karena nilai r_{HITUNG} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 50$ yaitu 0.273.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk setiap variabel X dan Y adalah dengan nilai r_{tabel} 0.273, dan hasil uji reabilitas nilai Cronbach's Alpha pada variabel kompensasi (X1) sebesar 0.791, dan nilai cronbach's alpha pada variabel kepemimpinan (X2) sebesar 0.897, dan nilai cronbach's alpha pada variabel komitmen K3 (X3) sebesar 0.843, dan nilai cronbach's alpha pada variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0.842, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} pada setiap variabel positif dan nilai cronbach's alpha pada variabel lebih besar > 0.273 . Dengan demikian instrumen penelitian mengenai masing-masing variabel kompensasi, kepemimpinan, komitmen K3 dan kepuasan kerja adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

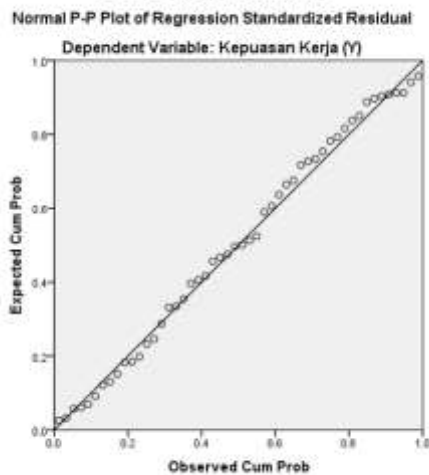
		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kompensasi (X1)	Kepemimpinan (X2)	Komitmen K3 (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
N		50	50	50	50
Normal	Mean	44.8200	45.1400	47.5000	50.1600
Parameters ^a	Std. Deviation	7.29116	9.20960	6.84001	7.14669
Most Extreme Differences	Absolute	.096	.113	.111	.119
	Positive	.064	.113	.091	.119
	Negative	-.096	-.079	-.111	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.655	.802	.784	.842
Asymp. Sig. (2-tailed)		.815	.541	.571	.477

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Peneliti, output SPSS 20 yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variable Kompensasi (X1) sebesar 0.815, variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 0.541, variable Komitmen K3 (X3) sebesar 0.571, dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.477. Ketiga nilai Asymp. Sig. (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05 sehingga data dikatakan berdistribusi normal.

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2022

Uji normalitas dengan normal probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar 1, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal *probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas. Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.159	4.452		-.954	.355		
Kompensasi (X1)	.402	.103	.394	3.901	.000	.612	1.639
Kepemimpinan (X2)	.248	.074	.311	3.369	.002	.733	1.369
Komitmen K3 (X3)	.360	.103	.346	3.499	.001	.678	1.474

^a Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2022

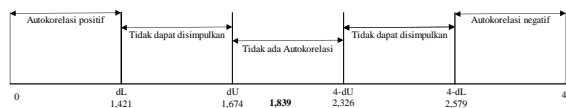
Berdasarkan tabel coefficients di atas, nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel independent tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson test
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 ^a	.713	.694	4,06124	1,839

^a Predictors: (Constant), Komitmen K3 (X3), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X1)
^b Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2022



Berdasarkan tabel 5, terdapat nilai Durbin-Watson = 1.839, pada taraf signifikan 5% dengan n = 50, k = 3 diperoleh dL = 1.421 dan dU = 1.674. Karena nilai dU = 1,421 < D = 1,839 < 4-dU = 2,326 dan berada pada dU < d < 4-dU, maka dapat disimpulkan Tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.159 + 0.402 X_1 + 0.248 X_2 + 0.360 X_3, \text{ artinya,}$$

Nilai Konstanta a = 4.159 dapat diartikan bahwa jika Kompensasi, Kepemimpinan dan Komitmen K3 bernilai nol maka Kepuasan Kerja bernilai positif sebesar 4.159. Koefesien regresi Kompensasi b₁= 0.402 dapat diartikan bahwa jika nilai Kompensasi meningkat sebesar satu maka nilai Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar 0.402. Koefesien regresi Kepemimpinan b₂= 0.248 dapat diartikan bahwa jika Kepemimpinan meningkat sebesar satu maka nilai Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar 0.248. Koefesien regresi Komitmen K3 b₃ = 0.360 dapat diartikan bahwa jika Komitmen K3 meningkat sebesar satu maka nilai Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar 0.360.

Uji t

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Data pada tabel coefficients, didapat nilai t_{hitung} untuk Kompensasi adalah 3.901 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 50$ adalah 2.013. Jadi, $3.901 > 2.013$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tilahun Nigatu (Internasional, 2016) dan Ahmudi, dkk (2018). Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irna Handayani, Astuti, Prasetya (2016) yang menyatakan kompensasi tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel coefficients, didapat nilai t_{hitung} untuk Kompensasi sebesar 3.369 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 50$ sebesar 2.013. Jadi $3.369 > 2.013$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dana Saputra (2017). Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putu Indah Afsari Dewi (2017) yang menyatakan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka.

Pengaruh Komitmen K3 (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, didapat nilai t_{hitung} untuk Komitmen K3 sebesar 3.499 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 50$ sebesar 2.013. Jadi $3.499 > 2.013$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Komitmen K3 (berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Ketut Sutapa, I Nyoman Suardika, Made Sudiarsa, I Kadek Andita Putra (2021). Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wafiqah Ambari; Agussalim M; Meri Dwi Anggaraini (2021) yang menyatakan K3 tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji f

Tabel 6
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1886.012	3	628.671	38.116	.000 ^b
Residual	758.708	46	16.494		
Total	2644.720	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Komitmen K3 (X3), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38.116 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 50$ sebesar 2.87. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0.05) atau $38.116 > 2.87$, dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 karena $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model layak sebagai prediktor pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan komitmen K3 terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu Kompensasi, Kepemimpinan dan Komitmen K3 berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut perlu diperhatikan oleh pihak PT. Trans Logistics di Cilincing Cakung, Jakarta yang meliputi:

Pertama yaitu Perusahaan perlu memperbaiki dan meningkatkan Kompensasi dan juga lebih memaksimalkan kinerja pegawainya.

Kedua yaitu Perusahaan perlu mengelola sistem Kepemimpinan agar pegawai lebih giat dan maksimal dalam bekerja sehingga dapat dipromosikan sesuai dengan kinerja yang dimilikinya dengan target mencapai tujuan Perusahaan.

Ketiga yaitu Perusahaan perlu mengelola sistem manajemen K3 dengan baik dan Pegawai sebaiknya memperkecil kelalaian, khususnya penataan peraturan dan juga pengawasan secara menyeluruh, sehingga tidak terus menerus berdampak menurunkan kinerja Komitmen K3.

Keempat yaitu Pimpinan perlu memperhatikan pemberian kompensasi, kedisiplinan pegawai dan dapat meningkatkan Kepemimpinan serta mempertahankan Komitmen K3 dengan cara memberikan sosialisasi rutin serta pengawasan secara konsisten kepada pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang aspek Kompensasi, Kepemimpinan dan Komitmen K3 yang berdampak pada Kepuasan Kerja pada PT. Trans Logistics di Cilincing Cakung Jakarta, maka hasil persamaan regresi $Y = 4.159 + 0.402 X_1 + 0.248 X_2 + 0.360 X_3$ serta $R^2 = 0,713$, model layak sebagai prediktor dan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, terdapat aspek Kompensasi yang berdampak positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja. Kedua, Terdapat aspek Kepemimpinan yang berdampak positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja. Ketiga, terdapat aspek Komitmen K3 yang berdampak positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja.

BIBLIOGRAFI

- Ahmudi, Farida, N., Susanty, A., & Purwaningsih, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Xyz). *Seminar Nasional Industrial Engineering National Conference (Ienaco)*, 470–477. [Google Scholar](#)
- Ananta, L. D. (2016). *Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional*.
- Batubara. (2017). Hubungan Persepsi Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln Rayon Pantabungan. *Skripsi*.
- Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Temara Mas Sakti Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 398. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7933>
- Flow, F. C., & Saham, D. A. N. K. (2018). *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta 2018*.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. [Google Scholar](#)
- Irfan Muzailani, Azis Fathoni, L. B. H. (2019). Effect Of Compensation, Work Environment And Leadership On Work Satisfaction And Its Impact On Employee Loyalty In Cv. Trendys Advertising Tegal. *Journal Of Management*, 5(5), 1–11. [Google Scholar](#)
- Kepemimpinan, A. P., Dan, P., Terhadap, P., Kerja, K., & Produktivitas, D. A. N. (2017). *Universitas Mataram Maret 2017*. 1–30.
- Mohammad, W., & Albataineh, A. (2018). *The Impact Of Compensation Types On Behavioral Productivity And Job Satisfaction Of Employees : Construction Sector In Jordan As Case Study Yarmouk University Faculty Of Economic And Administrative Sciences Department Of Business Administration The Impact. August*. <https://doi.org/10.13140/Rg.2.2.18860.51845> [Google Scholar](#)
- Nigatu, T. (2016). Effect Of Compensation, Motivation And Organizational Climate On Employee Satisfaction: Study On Ethiopian Airline At Bahirdar District. *International Serial Directories International Journal In Management And Social Science*, 4(6), 808–822. <http://www.ijmr.net.in> [Google Scholar](#)
- Ningsih, S. (2010). Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia.

Pengaruh Disiplin Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Mega Finance Cabang Pekanbaru, 4 No 1, 1–14. [Google Scholar](#)

Nk, D. (2010). *University Of Ghana* [Http://Ugspace.Ug.Edu.Gh](http://ugspace.ug.edu.gh) *University Of Ghana* [Http://Ugspace.Ug.Edu.Gh](http://ugspace.ug.edu.gh).
File:///C:/Users/Harrison/Appdata/Local/Mendeley Ltd./Mendeley Desktop/Downloaded/Doville Nk - 2010 - University Of Ghana [Httpugspace.Ug.Edu.Gh](http://ugspace.ug.edu.gh) *University Of Ghana* [Httpugspace.Ug.Edu.Gh](http://ugspace.ug.edu.gh).Pdf

Nurhayati, S., & Agustina, S. (2020). *Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang 2020.*

Olalekan, B. M., Folajimi, A. A., Abidemi, F. M., & Adagbor, And P. U. (2019). Perceived Influence On Safety Practices On Job Satisfaction Among Dock Workers At Lagos. *Islamic University Multidisciplinary Journal*, 6(4), 41–46. [Google Scholar](#)

Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681> [Google Scholar](#)

Ramadya, W., Hadi, S., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Departement Pada Pt Astra International, Tbk - Daihatsu Branch Office Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, 5(4), 405–417. [Google Scholar](#)

Sapti, M. (2019). Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja K3 Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Cabang Pinrang. *Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Pembelajaran Savi)*, 53(9), 1689–1699. [Google Scholar](#)

Seidy, M. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (Rri) Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3458–3467. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21612> [Google Scholar](#)

Sugeng. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.* 1–10.

Sutapa, I. K., Suardika, I. N., Sudiarsa, M., & Kadek, I. (2021). *Pengaruh Penerapan Kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan (Smk3) Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Pada Proyek Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali Terhadap Implementasi OHSAS 18001:2014*. 16(April). [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Irwan Sitorus, Titing Widyastuti (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

