

**PENGARUH PENGUPAHAN DAN KESELAMATAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SPBU
34.41117 PURWAKARTA JAWA BARAT**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Aditya Rahmadi Karya

6031801034

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No.2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2023

**THE INFLUENCE OF WAGES AND OCCUPATIONAL HEALTH &
SAFETY ON SPBU 34.41117 PURWAKARTA WEST JAVA EMPLOYEES
WORK SATISFACTION**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirement for Bachelor's Degree in
Management

By:
Aditya Rahmadi Karya
6031801034

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT

Excellent Accredited by BAN-PT No.2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2023

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PENGUPAHAN DAN KESELAMATAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SPBU
34.41117 PURWAKARTA JAWAB BARAT**

Oleh:

Aditya Rahmadi Karya

6031801034

Bandung, 30 Januari 2023

Ketua Program Sarjana Manajemen

Dr. Istirahani, CMA., CPM.

Pembimbing Skripsi

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Ko-pembimbing Skripsi

Indrasari Tjandraningsih, Dra. M.A.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Aditya Rahmadi Karya
Tempat, tanggal lahir : Subang, 30 Mei 2000
NPM : 6031801034
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**Pengaruh Pengupahan dan Keselamatan Kesehatan Kerja pada SPBU 34.41117
Purwakarta Jawa Barat** telah diselesaikan dibawah bimbingan dengan :

Pembimbing : Triyana Iskandarsyah, Dra. M.Si.
Ko Pembimbing : Indrasari Tjandraningsih, Dra. M.A.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri:

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan 30 Januari 2023
Pembuat Pernyataan



(Aditya Rahmadi Karya)

ABSTRAK

Perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya memerlukan karyawan yang berkompeten sesuai dengan bidangnya. Untuk memastikan karyawan memberikan kinerja yang maksimal maka perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti sistem pengupahan yang baik, rekan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan keselamatan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan dengan baik. Namun dalam penelitian ini, faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja difokuskan pada faktor upah dan keselamatan dan kesehatan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengupahan kerja karyawan di SPBU 34.41117, mengetahui penerapan keselamatan kesehatan kerja karyawan di SPBU, serta pengaruh pengupahan dan keselamatan kesehatan terhadap kepuasan kerja karyawan di SPBU. Penelitian dilakukan pada karyawan SPBU yang berjumlah 27 orang, dengan menggunakan metode deskriptif dan kausal. Pengumpulan data menggunakan data primer yaitu wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner, sementara data sekunder berupa studi literatur. Data penelitian yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menjelaskan variabel penelitian, dan analisis regresi linier berganda untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian.

Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel upah dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial. Didukung oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,699 yang artinya sebesar 69,9% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel upah dan keselamatan kesehatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 31,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Pengupahan, Keselamatan dan kesehatan kerja.

ABSTRACT

In an effort to achieve its goals, the company requires competent employees in accordance with their fields. To ensure that employees provide maximum performance, companies also need to pay attention to employee job satisfaction. Good job satisfaction will increase work morale, dedication, love and discipline of employees. There are factors that affect job satisfaction such as a good wage system, pleasant coworkers, a comfortable work environment and occupational health and safety provided by the company well. However, in this study, the factors that are thought to influence job satisfaction are focused on wages and occupational health and safety factors.

This study aims to determine the system of remuneration for employees at SPBU 34.41117, to determine the application of occupational safety and health for employees at SPBU, and the effect of wages and safety health on employee job satisfaction at SPBU. The research was conducted at gas station 34.41117 employees, totaling 27 people, using descriptive and causal methods. Data collection uses primary data, namely interviews, observation and distribution of questionnaires, while secondary data is in the form of literature studies. The collected research data were analyzed using descriptive statistical analysis to explain the research variables, and multiple linear regression analysis to answer the research problems and hypotheses.

The results of the study found that there was a positive influence on the variables of wages and occupational safety and health on job satisfaction either simultaneously or partially. Supported by the coefficient of determination of 0.699, which means that 69.9% of the variable job satisfaction can be explained by the variables of wages and occupational safety and health, while the remaining 31.1% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: *Job satisfaction, Wages, Occupational safety and health*

KATA PENGANTAR

Puji serta rasa syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penulis yang berjudul “Pengaruh Pengupahan dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada SPBU 34.41117 Purwakarta Jawa Barat” yang merupakan sebagian syarat untuk penulis memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis dengan sangat sadar bahwa skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa adanya bantuan, bimbingan serta masukan dari berbagai pihak yang mendorong penulis untuk dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Keluarga penulis yaitu ibu dan kakak atas segala kasih sayang, pengorbanan baik materi maupun non materi, perhatian, dukungan dan juga panjatan doa yang diberikan yang juga selalu mengiringi penulis sejak awal masa kuliah hingga akhir masa kuliah ini.
2. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing penulis mulai dari Mata Kuliah Seminar Manajemen hingga Mata Kuliah Skripsi. Terima kasih selalu memberikan arahan, dukungan, bimbingan serta waktunya sehingga penulis pun dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Indrasari Tjandraningsih, Dra.,M.A. selalu dosen ko-pembimbing penulis juga dosen yang mengenal penulis sejak awal masa perkuliahan. Terima kasih telah memberikan dukungan, arahan serta bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan penulis.
4. Ibu Dr. Istiharini, S.E., M.M. selaku Ketua Program Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan atas bantuan serta dukungan yang telah diberikan selama masa perkuliahan penulis.
5. Natalia Christi, S.T.,MBA. selaku dosen wali penulis yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama masa perkuliahan penulis.

6. Segenap pimpinan, dosen, dan tenaga kerja di Program Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan banyak pembelajaran selama masa perkuliahan penulis.
7. Seluruh pimpinan dan karyawan SPBU 34.41117 yang telah meluangkan waktu serta tenaga membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan juga atas kesempatan serta izin yang diberikan sehingga penulis dapat melakukan penelitian diperusahaannya.
8. Rekan-rekan terbaik penulis selama masa perkuliahan ini yaitu Toebagoes Tameng, Fikry DN, M Faisal, Dimas Wahyu, Ariandi Putra, Fiqry Nurfadillah, Naufal Fajar, Dwiky Prieda dan Minggu Alldilah. Terima kasih banyak telah menjadi rekan yang baik yang memberikan tawa dan cerita juga menjadi rekan dalam suka maupun duka bersama penulis selama masa perkuliahan ini.
9. Seluruh rekan-rekan Menewikwik yang namanya tentu tidak dapat disebutkan seluruhnya. Terima kasih banyak atas tawa dan cerita kepada penulis selama masa perkuliahan ini.
10. Rekan-rekan Subang yaitu Yusril Megantara, Rubby Jovan, Moch Indira dan Agie Wahyudi. Terima kasih banyak telah menemani perjalanan penulis melalui tawa dan cerita sejak masa SMP hingga saat ini.
11. Rekan-rekan baik penulis selama ini yaitu Muhammad Hanif Prananda, Rizqi Prasetya, Mariane Gracia. Terima kasih banyak telah menemani perjalanan penulis selama ini. Doa terbaik selalu menyertai kalian.
12. Seluruh keluarga besar Manajemen UNPAR 2018 yang telah menjadi rekan seperjuangan semasa perkuliahan ini. Semoga hal terbaik menyertai kalian.
13. Segenap pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu. Terimakasih banyak atas doa serta dukungannya yang telah diberikan kepada penulis selama ini.

Penulis juga sangat menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Dengan demikian, penulis terbuka dengan segala kritik serta saran agar penulis dapat memberikan yang terbaik dikemudian hari. Akhir kata, penulis mengharapkan bahwa skripsi ini dapat berguna bagi mereka yang membacanya. Sekali lagi kata terima kasih penulis panjatkan.

Bandung, 2 Januari 2022

Aditya Rahmadi Karya

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran.....	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Hubungan Industrial.....	10
2.1.1. Pengertian Hubungan Industrial	10
2.1.2. Tujuan Hubungan Industrial.....	11
2.1.3. Prinsip Hubungan Industrial.....	11
2.2 Pengupahan	13
2.2.1. Pengertian Pengupahan	13
2.2.2. Penentuan Jumlah Pengupahan	14
2.2.3. Prinsip Kebijakan Pengupahan.....	14
2.3 Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja.....	15
2.3.1 Pengertian Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja	15
2.3.2 Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja.....	15
2.3.3 Faktor yang mempengaruhi Keselamatan Kesehatan Kerja.....	16
2.4 Kepuasan Kerja	17
2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	17
2.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Terciptanya Kepuasan Kerja	18
2.4.3. Pengaruh kepuasan kerja	19

BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	22
3.1. Metode Penelitian.....	22
3.1.1. Teknik Pengumpulan Data	22
3.1.2. Populasi	23
3.1.3. Definisi dan Cara Pengukuran (Variabel Operasional)	24
3.1.4. Pengukuran Variabel	27
3.1.5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	27
3.1.6. Teknik Analisis Data	30
3.2. Objek Penelitian	33
3.2.1. Profil Perusahaan.....	33
3.2.2. Profil Responden	37
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1. Analisis Pengupahan Karyawan SPBU 34.41117	39
4.1.1. Dimensi Upah	39
4.1.2. Dimensi Insentif	41
4.1.3. Dimensi Tunjangan.....	42
4.1.4. Dimensi Fasilitas	43
4.2. Analisis Keselamatan Kesehatan Kerja Pada Karyawan SPBU 34.41117	46
4.2.1. Dimensi Pembiayaan Kesehatan.....	46
4.2.2. Dimensi Pelayanan Kesehatan.....	47
4.2.3. Dimensi Perlengkapan	48
4.3. Analisis Kepuasan Kerja	50
4.3.1 Dimensi Upah	50
4.3.2 Dimensi Pengawas.....	51
4.3.3 Dimensi Rekan Kerja.....	52
4.3.4 Dimensi Promosi	53
4.3.5 Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri	54
4.4. Analisis Pengupahan Dan Keselamatan Kesehatan	57
4.4.1. Uji Asumsi Klasik	57

4.4.1.1 Uji Normalitas	57
4.4.1.2 Uji Multikolinearitas	58
4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas	58
4.4.2. Analisis Regresi Linear Berganda	59
4.4.3. Uji F	59
4.4.4. Uji T	60
4.4.5. Uji Koefisien Determinasi	61
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
SUMBER INTERNET	68
LAMPIRAN	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian.....	8
Gambar 3.1 Struktur Jabatan SPBU 34.41117.....	37
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Scatterplot</i>	59

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Pengupahan (X1)	24
Tabel 3.2 Skala Likert.....	27
Tabel 3.3 Hasil Pengujian Validitas	28
Tabel 3.4 Hasil Pengujian Reliabilitas	29
Tabel 3.5 Tabel Interpretasi Rata-Rata Hitung.....	30
Tabel 3.6 Tabel Umur Responden	37
Tabel 3.7 Tabel Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 3.8 Tabel Tingkat Pendidikan Responden	38
Tabel 3.9 Tabel Lama Bekerja Responden	38
Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Mengenai Upah	39
Tabel 4.2 Rekapitulasi Hasil Mengenai Insentif.....	41
Tabel 4.3 Rekapitulasi Hasil Mengenai Tunjangan.....	42
Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Mengenai Fasilitas.....	44
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Mengenai Upah	46
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Mengenai Pembiayaan Kesehatan.....	47
Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Mengenai Pelayanan Kesehatan.....	48
Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Mengenai Perlengkapan	47
Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Mengenai Keselamatan Kesehatan Kerja	49
Tabel 4.10 Rekapitulasi Responden Mengenai Upah	50
Tabel 4.11 Rekapitulasi Responden Mengenai Pengawas	51
Tabel 4.12 Rekapitulasi Responden Mengenai Rekan Kerja.....	52

Tabel 4.13 Rekapitulasi Responden Mengenai Promosi.....	53
Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Mengenai Pekerjaan Itu Sendiri.....	53
Tabel 4.15 Rekapitulasi Hasil Mengenai Dimensi Kepuasan Kerja	54
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov–Smirnov Test	57
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.18 Hasil Uji F	60
Tabel 4.19 Hasil Uji T.....	60
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2: Riwayat Hidup.....	73

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada masa kini berbagai macam usaha di berbagai bidang telah berdiri tentunya dengan persaingan yang ketat agar perusahaan dapat bertahan serta menghasilkan hasil yang baik. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan beberapa aspek salah satu aspek yang paling penting adalah sumber dalam manusia, karena itu salah satu aspek yang menjalankan roda perusahaan dan itu menentukan keberhasilan suatu perusahaan juga. Tentunya perusahaan memerlukan orang-orang yang berkompeten dalam merekrut karyawan sesuai dengan bidang atau posisi masing-masing karyawan. Akan tetapi perusahaan juga memiliki kewajiban yaitu ketika sudah mendapatkan karyawan yang berkompeten di bidangnya masing-masing perusahaan harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja karyawan itu sendiri karena hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena kepuasan kerja akan menciptakan karyawan yang cinta pada pekerjaannya (Laima, N. A. et al., 2019).

Kepuasan kerja yang baik juga akan meningkatkan moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan menjadi meningkat (Ardianti, F.E. et al., 2018). Oleh karena itu salah satu aspek yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu kepuasan kerja karyawan. Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap positif pekerja, termasuk perasaan dan perilakunya tentang pekerjaan dan penghargaan dalam mencapai nilai-nilai kerja yang penting melalui evaluasi suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Nuraini (2013), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil pekerjaan, penempatan, perlakuan, peralatan dan lingkungan kerja yang baik. Maka dari itu kepuasan kerja sangat perlu diperhatikan, karena sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari karyawan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan sehingga akan meningkatkan kinerja dirinya dan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Selain itu para pelaku usaha juga harus memperlakukan karyawan dengan baik dan adil mulai dari gaji, keselamatan kerja, tunjangan dan lain-lain agar semuanya berjalan dengan baik dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal tersebut telah diatur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 16 yang dimaksud dengan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kemudian menurut Simanjuntak (2011), Hubungan Industrial yaitu hubungan semua pihak yang terkait atau mempunyai kepentingan atas babak produksi benda/barang atau tingkah laku yang bermanfaat di suatu perusahaan. Seluruh aspek hubungan industrial ini telah diatur melalui Undang-Undang No. 13 Undang-Undang No. 20 Tahun 2020 dan PERPU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Ketenagakerjaan) tentang Ketenagakerjaan, pada prinsipnya peraturan yang dibuat pemerintah mengenai ketenagakerjaan telah dibuat sedemikian mungkin menyesuaikan kondisinya yang ada, akan tetapi sulitnya implementasi dilapangan dengan berbagai kondisi dan faktor yang ada menjadi dinamika sistem hubungan industrial di Indonesia yang mengakibatkan timbulnya berbagai macam masalah di lapangan.

Peraturan perusahaan merupakan salah satu sarana hubungan industrial yang bertujuan untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi para pekerja atau pun perusahaan (Marnisah,L 2019).

Data Pemerintah Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa angka kasus perselisihan hubungan industrial di Jawa Barat masih tinggi: jumlah perselisihan hubungan industrial sepanjang 2019 berjumlah 4.067 kasus di seluruh kabupaten dan kota di Jawa Barat. Dari kasus perselisihan hubungan industrial tersebut sebanyak 3.217 merupakan kasus tenaga kerja yang ter PHK, 585 kasus PHK, 148 kasus perselisihan hak, 116 perselisihan kasus hubungan industrial umum

dan 1 kasus perselisihan serikat pekerja/serikat buruh (<https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/jumlah-kasus-hubungan-industrial-berdasarkan-jenis-kasus-di-jawa-barat>). Hal ini menandakan masih banyaknya hubungan industrial yang kurang harmonis secara tidak langsung para buruh/pekerja kurang memiliki rasa kepuasan kerja pada perusahaan tempat mereka bekerja.

Akan tetapi perlu diketahui juga kepuasan kerja karyawan tidak muncul dengan sendirinya, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu muncul seperti sistem pengupahan yang baik, perlakuan yang adil, ketenangan bekerja dan perasaan diakui oleh perusahaan (Nuraini, 2013).

Pengupahan merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan dan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Marnisah L (2019), menyampaikan pengupahan adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsukuensinya dari statusnya sebagai pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengupahan memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain pengupahan yang diterapkan dan diberikan oleh perusahaan, keselamatan kesehatan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Ramli (2013), keselamatan kesehatan kerja adalah kondisi atau faktor yang mempengaruhi atau dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja atau pekerja lain (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung, atau setiap orang di tempat. Sedangkan menurut Mangkunegara, AA. & Anwar Prabu. (2013), kesehatan kerja adalah kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sedangkan Keselamatan Kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup, lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cedera. Perusahaan tentunya harus bisa lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan kedua aspek tersebut yaitu pengupahan dan keselamatan kesehatan kerja.

Tentunya kepuasan kerja juga perlu diperhatikan diseluruh perusahaan, khususnya pada SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum) Di Indonesia.

Hal ini dapat dilihat dari pernyataan salah satu operator di SPBU Pertamina Bilangan Kecamatan Jagakarsa, menyatakan pekerjaannya sebagai operator masih belum mencukupi untuk memenuhi kehidupannya, padahal dari segi jam kerja sama hitungannya seperti karyawan atau buruh lain yaitu 8 jam, kemudian menyatakan juga bahwa gaji yang diterima yaitu gaji pokok 1,1 juta dan dengan tunjangan 1,6 juta. Gaji yang diterima operator SPBU Pertamina tersebut masih jauh dari Upah Minimum Provinsi pada tahun 2017 yaitu sebesar 3,35 Juta. Jika dirasa menurut operator tersebut gaji yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan apalagi jika setorannya tidak sesuai indikator maka harus di gantikan oleh uang pribadi (<https://www.merdeka.com/khas/gaji-pas-pasan-operator-mesin-pompa-bensin.html>).

Selanjutnya penulis melakukan studi pendahuluan pada salah satu SPBU yang merupakan mitra dari Pertamina yaitu SPBU 34.41117 yang terletak di Jalan Raya Cikopo, Kabupaten Purwakarta. SPBU ini didirikan tahun 2002 dan mulai beroperasi pada tahun 2003 merupakan SPBU milik perseorangan atau swasta.

SPBU ini memiliki karyawan dengan jumlah yang terbilang banyak untuk ukuran SPBU yaitu berjumlah 27 orang. Terdiri dari 1 admin keuangan, 1 manajer, 2 pengawas, 2 *cleaning service*, 2 satpam, dan 18 operator. Untuk jam operasional kerjanya masing-masing dilakukan 3 *shift* kecuali untuk pengawas, manajer dan bagian keuangan yang bekerja setiap harinya yaitu 10 jam lamanya. Selain itu SPBU merupakan objek vital yang harus benar – benar dijaga untuk seluruh aspeknya termasuk dari segi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terutama bagi karyawan SPBU itu sendiri. Terlebih lagi di SPBU ini rawan timbul percikan api dimana jika keselamatan dan kesehatan kerja karyawan belum diterapkan dengan baik akan menimbulkan dampak yang buruk bagi karyawannya.

Hal ini sangat relevan dengan SPBU DODO dimana seluruh kebijakan dan pengelolaan yang menjadi kinerja perusahaan itu ditentukan oleh pemilik atau perseorangan. Termasuk untuk pengupahan serta keselamatan kesehatan kerja di SPBU 34.41117 yang merupakan SPBU DODO. Kemudian penulis melakukan wawancara tidak terstruktur dengan pihak manajer SPBU sebagai langkah awal untuk mengetahui bagaimana dan sejauh mana penerapan hubungan industrial di SPBU 34.41117.

Dari wawancara tidak terstruktur tersebut peneliti mendapatkan informasi sebagai berikut:

1. Peneliti menemukan bahwa isi peraturan perusahaan yang ada di SPBU tersebut belum sesuai dengan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 20 Tahun 2020 dan PERPU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Ketenagakerjaan).
2. Peneliti menemukan bahwa upah untuk operator SPBU masih dibawah UMR.
3. Peneliti menemukan bahwa untuk keselamatan dan kesehatan kerja karyawan masih belum ada aturan atau SOP tertulis dari perusahaannya sendiri.

Berangkat dari masalah diatas, penulis tertarik untuk mengangkat topik dengan judul **“PENGARUH PENGUPAHAN DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA SPBU 34.41117 PURWAKARTA JAWA BARAT”**, topik ini penulis ajukan untuk menemukan jawaban atas perbaikan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga kepuasan kerja karyawan di SPBU Pertamina khususnya di SPBU 34.41117 dapat memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga dapat menimbulkan dampak positif bagi SPBU 34.41117.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mendapati permasalahan yang ada yaitu:

1. Bagaimana persepsi karyawan mengenai pengupahan karyawan di SPBU 34.41117?
2. Bagaimana persepsi karyawan mengenai keselamatan kesehatan kerja karyawan di SPBU 34.41117?
3. Bagaimana pengaruh pengupahan dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di SPBU 34.41117?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penulis memiliki tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengupahan karyawan di SPBU 34.41117.
2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan keselamatan kesehatan kerja karyawan di SPBU 34.41117.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengupahan dan keselamatan kesehatan terhadap kepuasan kerja karyawan di SPBU 34.41117.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis untuk mengetahui wawasan pengupahan kerja karyawan dan keselamatan kesehatan kerja sehingga dapat berguna bagi karir penulis kedepannya.

2. Bagi Perusahaan

Penulis mengharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat berguna untuk SPBU 34.1117 agar dapat memperhatikan pengupahan dan penerapan keselamatan kesehatan kerja sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan di SPBU 34.41117.

3. Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi pihak lain seperti akademisi, institusi dan lain sebagainya dalam menambah penelitian khususnya dalam bidang manajemen insani serta manajemen hubungan industrial mengenai pengaruh pengupahan dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja di SPBU 34.41117.

1.5 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tentunya merupakan kontribusi dari karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Perusahaan harus dapat bersikap adil terhadap kontribusi yang telah diberikan para karyawan terhadap perusahaan baik dalam bentuk hak ataupun kenyamanan serta keamanan bekerja bagi para pekerja itu sendiri sesuai dengan peraturan hubungan industrial yang telah diatur oleh pemerintah.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, karyawan perlu memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga akan berdampak positif pada perusahaan itu sendiri sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Afandi (2018), menyebutkan bahwa terdapat 5 dimensi dalam kepuasan kerja yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

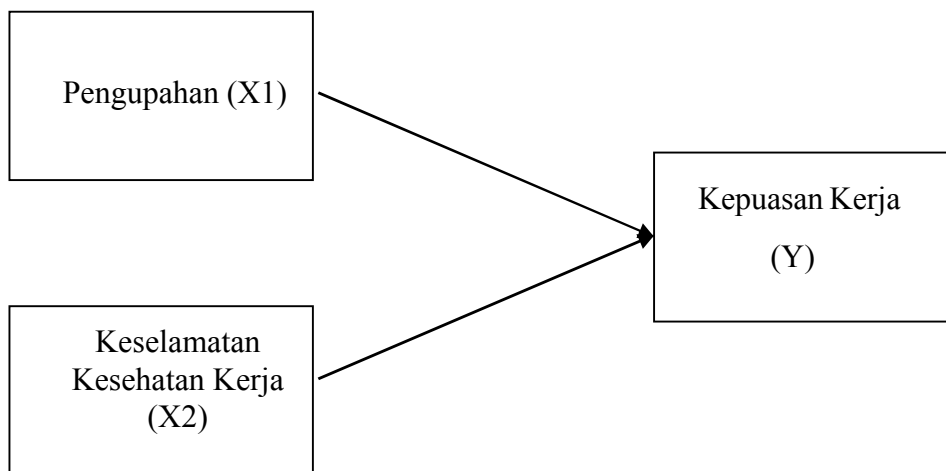
Adapun faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja yaitu pengupahan. Menurut Marnisah L (2019), pengupahan merupakan hak yang dimiliki oleh pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagaimana bentuk imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau

peraturan perundang-undangan, termasuk juga tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan. Sedangkan Henry Simamora (2004) menyebutkan terdapat 4 dimensi dalam upah kerja yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan ialah keselamatan kesehatan kerja, Menurut Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018), mengelola keselamatan kesehatan kerja itu adalah suatu keharusan. Ashar Sunyoto (2012) menyebutkan terdapat 3 indikator keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yaitu pembiayaan kesehatan, pelayanan kesehatan, perlengkapan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1.1
Model Penelitian



Sumber: Olahan Penulis

Hipotesis₁ : Pengupahan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SPBU.34.41117.

Hipotesis₂: Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SPBU 34.41117.