

## Pengaruh K3, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alam Murni Sejahtera

Irfan<sup>1)\*</sup>, Tri Angreni<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>irfansanjaya44@gmail.com

<sup>2)</sup>tri.angreni@ubdac.id

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;  
Perbaikan September 2023;  
Diterima September 2023;  
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci:

Kesehatan dan Keselamatan Kerja  
Motivasi Kerja  
Lingkungan Kerja  
Kepuasan Kerja

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh K3, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alam Murni Sejahtera. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan deskriptif dan kuantitatif. Berdasarkan uji koefisien determinasi, dihasilkan nilai R Square yaitu senilai 0,557 atau 55,7%, yang dapat diartikan bahwa Pengaruh K3, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yaitu sebesar 55,7%. Sedangkan dari uji F yang telah dilakukan, didapatkan hasil nilai fhitung senilai 20,077 yang dimana > Ftabel 2,80 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$ . Hasil uji F (Uji simultan) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu K3 (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap variable terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Sumber Alam Murni Sejahtera.

### I. PENDAHULUAN

Di awal era globalisasi, tidak dapat dipungkiri perlunya Sumber Daya Manusia (SDM) yang kuat untuk menghadapi era baru ini. Dalam dunia bisnis dan organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting untuk menjalankan aktivitas bisnis dan membawa hasil yang positif bagi bisnis. Sekalipun ada faktor-faktor lain, tanpa peran manusia suatu organisasi tidak dapat berfungsi secara maksimal.

Secara umum, definisi kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya..

Salah satu faktor keberhasilan perusahaan ialah kepuasan kerja setiap karyawannya, agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang direncanakan. Hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di antaranya ialah Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja

Menurut (Zainal, 2022) dalam jurnalnya mengatakan bahwa :

“Kesehatan dan keselamatan kerja mengacu pada kondisi fisiologis, fisik dan psikologis karyawan yang dihasilkan dari lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan..”

### II. TINJAUAN PUSTAKA

#### Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah segala upaya untuk menjamin dan melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja agar terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Menurut (Ardana, 2022) bahwasanya tujuan keselamatan adalah untuk menjamin pekerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam kondisi aman dan sehat, sehingga seluruh sumber daya produksi dapat digunakan dengan aman dan efisien.

### **Motivasi Kerja**

Menurut (Eso hernawan, 2021b) Motivasi adalah kunci untuk mempertahankan organisasi yang sukses untuk kontinuitas kerja dalam organisasi dengan sumber daya yang kuat dan membantu untuk bertahan hidup. Motivasi berarti memberikan bimbingan atau arahan yang tepat, sumber daya dan penghargaan agar mereka tetap terinspirasi dan tertarik berfungsi sesuai keinginan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan menciptakan keselamatan dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal.

Menurut (Subagyo, 2019) Lingkungan kerja merupakan bagian dari kegiatan dari dalam maupun luar organisasi yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu komponen yang dapat dikendalikan dan dalam kondisi tertentu tidak dapat dikendalikan. Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik yang ada di tempat kerja yang mempengaruhi cara kerja pegawai.

### **Kinerja Karyawan**

Secara umum kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang mencintai pekerjaan seseorang. Sikap tersebut tercermin pada etos kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Kepuasan ini dinikmati di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan dalam kombinasi apa pun antara pekerjaan dan waktu luang.

Menurut (Sutrisno, 2022) Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasama tim dan pegawai, hasil yang dicapai dalam bekerja, serta faktor psikologis dan fisik. Dengan tercapainya kepuasan kerja maka diharapkan karyawan mampu bekerja dengan sebaik-baiknya.

## **III. METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif, Menurut (Eso hernawan, 2021a) Pendekatan kuantitatif adalah pengukuran kuantitatif objektif dan data statistik melalui perhitungan ilmiah yang berasal dari sampel orang yang diminta menjawab sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.

Tujuan Penelitian untuk menghasilkan deskripsi, gambaran secara sistematis, akurat untuk mengetahui hubungan setiap variabel.

### **Jenis Dan Sumber Data**

#### **1. Data Kuantitatif**

Data yang mempunyai acuan berupa angka atau angka, data tersebut merupakan data terukur yang mempunyai dimensi yang dimaksudkan untuk keperluan pengembangan teori mengenai suatu peristiwa.

#### **2. Sumber Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dalam penelitiannya, yang mana data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari pihak-pihak terkait. Peneliti menyebarkan kuesioner dengan daftar pertanyaan yang dibuat dan divalidasi dengan tujuan untuk memperoleh jawaban yang lebih rinci tentang variabel dalam penelitian ini.

## **Populasi Dan Sample**

### **1. Populasi**

Menurut (Sugandha et al., 2022) "Populasi adalah jumlah keseluruhan subjek atau objek yang mempunyai ciri-ciri dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Dalam penelitian ini populasi yang menjadi objek penelitian penulisan adalah semua karyawan yang berjumlah 52 orang pada PT.Sumber Alam Murni Sejahtera.

### **2. Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2021) "Sampel adalah sebagian dari jumlah keseluruhan karakteristik yang dimiliki suatu populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi dijadikan sampel." Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 karyawan yang berkerja di PT. Sumber Alam Murni Sejahtera diambil dengan menggunakan metode Teknik sampel jenuh.

## **Teknik Dan Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Metode uji normalitas residual adalah uji statistic non-parametrik kolmogrov-smirnov (K-S). Pengujian normalitas ini dengan melihat 2-tailed significant melewati pengukuran tingkat signifikan 5% (0,5).

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut (Sugandha, Sugandha, Wibowo & Tholok, 2021) "Uji multikoniearitas penelitian ini menggunakan nilai toleransi dan Inflasi Varians Faktor (VIF), di mana nilai toleransi rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Penelitian ini menggunakan nilai batas toleransi > 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10."

#### **c. Uji Heterokedastisitas**

Menurut (Ghozali, 2019) "Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya konstan, itu disebut homoskedastisitas. Dan bila berbeda maka disebut heteroskedastisitas. model regresi yang baik adalah homoskedastisitas, atau heteroskedastisitas tidak ada."

### **2. Uji Data Penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Menurut (Ghozali, 2022) "Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner."

#### **b. Uji Reabilitas**

Menurut (Eso hernawan, 2023) "Uji realibilitas menunjukkan tingkat ketetapan yang dapat diandalkan konsisten pengukuran apabila dilakukan pengukuran satu, dua maupun berulang-ulang kali dengan waktu yang berlainkan menunjukkan hasil yang sama."

### 3. Uji Model Statistik

- a. Analisis regresi linear berganda  
 Analisis regresi linier berganda yaitu teknik untuk dapat menentukan korelasi antara suatu variabel dependen dengan variabel independen yang menggunakan statistic umum.
- b. Uji Korelasi Berganda  
 Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) atau lebih variabel independen (X1,X2,X3) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak.
- c. Uji Koefisien Determinasi  
 Uji koefisien determinasi yaitu analisis koefisien penentu yang bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel independent (X) terhadap naik turunnya variabel (Y).

### 4. Uji Hipotesis

- a. Uji Statistik T  
 Menurut (Ghozali, 2023) “Untuk uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikansi antara variable X dan Y. Dan apakah variable X itu benar-benar berpengaruh terhadap variable Y yang secara terpisah atau persial.”
- b. Uji Statistik F  
 Menurut (Ghozali, 2020) “ Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama – sama terhadap variabel dependen dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).”

## IV. HASIL

### 1. Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 <sup>a</sup>	.557	.529	2.54998	1.988

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, K3, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Diketahui nilai R Square yaitu sebesar 0,557 (0,746 x 0,746) atau 55,7%, yang berarti pengaruh K3, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja yaitu 55,7%. Sedangkan untuk sisanya yang dimana sebesar 44,3% dijelaskan oleh variable ataupun faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis regresi ini.

### 2. Tabel Uji Hipotesis

#### a. Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.609	4.345		3.823	.000
	K3	.581	.106	.613	5.488	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh parsial K3 (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar  $0.000 < 0.5$  dan nilai t hitung  $5.488 > t$  tabel 2.007 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang diartikan terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.172	3.529		5.149	.000
	Motivasi Kerja	.538	.085	.666	6.321	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh parsial motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar  $0.000 < 0.5$  dan nilai t hitung  $6.321 > t$  tabel 2.007 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang diartikan terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.543	3.842		4.306	.000
	Lingkungan Kerja	.555	.089	.661	6.228	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh parsial lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar  $0.000 < 0.5$  dan nilai t hitung  $6.228 > t$  tabel 2.007 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang diartikan terdapat pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y).

**b. Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	391.654	3	130.55	20.077	.000 <sup>b</sup>
Residual	312.116	48	6.50		
Total	703.769	51			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, K3, Motivasi Kerja

Diketahui nilai Fhitung yaitu sebesar 20,077 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang dimana  $< 0,05$ . Maka, disimpulkan nilai Fhitung  $20,077 > F$  tabel 2,80 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil uji F (simultan) yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari K3 (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

**V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan pada BAB IV sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan seperti dibawah ini :

- 1. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara K3 (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).** Diketahui berdasarkan hasil nilai secara parsial sebesar 0,376 atau 37,6% nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel K3 secara parsial berpengaruh 37,6% terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dari hasil hipotesis nilai thitung yaitu  $2,125 > t$  tabel 2,007 dengan taraf signifikansi  $0,039 < 0,05$ . Artinya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan relevan antara variabel K3 (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (Y).
- 2. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).** Diketahui berdasarkan hasil nilai secara parsial sebesar 0,444 atau 44,4% nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel K3 secara parsial berpengaruh 44,4% terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dari hasil hipotesis nilai thitung yaitu  $2,055 > t$  tabel 2,007 dengan taraf signifikansi  $0,045 < 0,05$ . Artinya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan relevan antara variabel Motivasi Kerja (X2) dan variabel Kepuasan Kerja (Y).
- 3. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).** Diketahui berdasarkan hasil nilai secara parsial sebesar 0,437 atau 43,7% nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel K3 secara parsial berpengaruh 43,7% terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dari hasil hipotesis nilai thitung yaitu  $2,090 > t$  tabel 2,007 dengan taraf signifikansi  $0,042 <$

0.05. Artinya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan relevan antara variabel Lingkungan Kerja (X3) dan variabel Kepuasan Kerja (Y).

- 4. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara K3 (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersamaan terhadap Kepuasan Kerja (Y).** Dapat dilihat bahwa nilai R Square yaitu senilai 0,557 atau 55,7%, yang dapat diartikan bahwa pengaruh K3, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 55,7%. Berdasarkan pada tabel 4.63 ANOVA, dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  senilai 20,077 yang dimana  $> F_{tabel}$  2,80 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$ . Hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu K3 (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Sumber Alam Murni Sejahtera.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2022). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DALAM PELAKSANAAN PEMBANGUNAN PENGEMBANGAN BANDAR UDARA INTERNASIONAL. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Eso hernawan. (2021a). Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 99–107. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.508>
- Eso hernawan. (2021b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Rahayu Electric. *Journal of Management*, 9(April), 74–85.
- Eso hernawan. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Pendapatan Usaha Ekonomi Masyarakat Umkm Industri Batik Kota Yogyakarta Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(2), 103–113. <https://doi.org/10.31253/pe.v21i2.1828>
- Ghozali. (2019). Pengaruh Displin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Ghozali. (2020). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan*. 5, 12–20.
- Ghozali. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 27(1), 47–54. <https://doi.org/10.23960/jak.v27i1.299>
- Ghozali. (2023). *Tax and Finance*. 1(9), 1–10.
- Subagyo. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Sugandha, Sugandha, Wibowo, F. P., & Tholok, F. W. (2021). Analysis of Factors Affecting Visitor Decision Making to Stay at Hotels (Case Study at Hotel in Umbulharjo District, Yogyakarta Special Region). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(3), 64–74. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i3.636>
- Sugandha, S., Tholok, F. W., & Janamarta, S. (2022). Application of Marketing Mix to Improve Consumer Purchasing Decisions on Culinary in The Old Market. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 20(2), 1–12. <https://doi.org/10.31253/pe.v20i2.966>
- Sugiyono. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Sutrisno. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo

Engineering. *Jesya*, 6(1), 92–101. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.876>  
Zainal. (2022). *Bab ii kajian pustaka, kerangka pemikiran,hipotesis 1.1.*