



**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA,
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. XYZ**

Oktavina

Kristin Handayani, S.Si., M.M.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Jl. Yos Sudarso Kab. 87, Jakarta 4350

Abstrak

Mengelolah Sumber daya Manusia dengan baik adalah tugas yang sangat penting agar bisnis dapat bertahan dan menuju lebih baik lagi. Kualitas sumber daya manusia yang terolah dengan baik akan berdampak pada kinerja, kinerja yang baik dapat dilihat kepuasan kerja karyawannya. Terdapat empat indikator dalam variabel beban kerja yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan, kemudian terdapat empat indikator dalam variabel stres kerja yaitu beban pekerjaan, posisi pekerjaan, hubungan di tempat kerja, pengembangan karir. Selanjutnya terdapat empat indikator dalam variabel keselamatan dan kepuasan kerja (K3) yaitu alat-alat pelindung kerja, ruang kerja yang aman, penggunaan peralatan kerja, ruang kerja yang sehat. Setelah itu terdapat empat indikator dalam variabel kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau promosi, pengawasan (supervisi). Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada 450 responden. Penelitian ini berfokus pada 35 responden, dengan menggunakan alat ukur uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, skala likert, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa faktor yang paling memengaruhi kepuasan kerja pada PT XYZ adalah beban kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pihak manajerial harus mempertahankan dan meningkatkan pada karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja. Stres Kerja pada karyawan PT XYZ harus diperhatikan sehingga terciptanya Kepuasan Kerja yang lebih baik.

Kata kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Keselamatan dan esehatan kerja (K3), Kepuasan Kerja.

Abstrack

Managing Human Resources well is a very important task so that the business can survive and go better. The quality of well-processed human resources will have an impact on performance, good performance can be seen the job satisfaction of its employees. There are four indicators in the workload variable, namely the targets to be achieved, work conditions, work time usage, work standards, then there are four indicators in the work stress variable, namely job load, job position, workplace relationships, career development. Furthermore, there are four indicators in the variable of occupational safety and satisfaction (K3) namely work protective equipment, safe

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



workspace, use of work equipment, healthy workspace. After that there are four indicators in the variable of job satisfaction, namely the job itself, salary, opportunity or promotion, supervision (supervision). The study used a method of spreading questionnaires to 450 respondents. The study focused on 35 respondents, using validity tests, reliability tests, descriptive analysis, likert scales, classical assumption tests and multiple regression analysis. The data was processed using the IBM SPSS Statistics 20 program. The results showed that, workload has a positive and significant effect on job satisfaction, job stress has a negative and insignificant effect on job satisfaction, occupational safety and health (K3) has a negative and insignificant effect on job satisfaction. The conclusion of the results of this study is that the factor that most affects job satisfaction in PT XYZ is workload, managerial parties must maintain and improve employees in order to increase job satisfaction. Work Stress and occupational safety and health (K3) in PT XYZ employees must be considered so as to create better Job Satisfaction.

Keywords: *Workload, Work Stress, Occupational Safety and Health (K3), Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Pertambangan merupakan suatu aktivitas pengambilan endapan bahan galian berharga dan memiliki nilai ekonomis dari dalam kulit bumi, baik secara mekanis maupun manual. Pada permukaan bumi, di bawah permukaan bumi dan di bawah permukaan air. Setiap perusahaan pasti berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

Kinerja sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu parameter dalam mengukur kualitas sumber daya manusia. Dalam sebuah perusahaan untuk mengukur sumber daya manusia yang sudah efektif dapat diukur dengan melihat kinerja karyawannya, Sumber daya manusia yang berkualitas ditunjukkan dengan kinerja yang tinggi. Apabila kinerja karyawan baik, maka dapat dikatakan bahwa karyawan mampu berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan saja. Nugraha dan Suherna (2019), “perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan, namun juga memikirkan apakah kebutuhan

karyawan telah terpenuhi sehingga dapat merangsang timbulnya komitmen dan kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan”. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan hal yang sangat penting dan dapat dipertimbangkan agar kualitas dari pekerjaan tersebut menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda hal itu membuat kepuasan kerja bersifat individual. Kepuasan setiap individu dapat dilihat dari beban kerjanya, seperti yang dikatakan oleh Hasyim, (2020). “Beban Kerja merupakan frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu”, pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan akan dapat menimbulkan kelelahan (baik fisik maupun mental) dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Beberapa orang mengalami tekanan karena kelebihan pekerjaan, beberapa mungkin mengalami ketidakpuasan kerja.

Asad dalam Wijaya, (2018) menguraikan bahwa kepuasan kerja dapat berdampak pada produktivitas, kinerja, tingkat kehadiran, dan turn over karyawan dalam

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



perusahaan. Karena sifat dari kepuasan kerja adalah keyakinan, merasa nyaman dan bekerja tanpa adanya rasa takut. Dimana hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Tabel 1.1 berikut memperlihatkan data keluar masuk karyawan PT XYZ dari tahun 2017-2020.

Tabel 1.1
Hasil Observasi Beban Kerja dan Stres Kerja

PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
Pekerjaan harus selesai tepat waktu	40	15	8	6	1
Pekerjaan diluar kemampuan	35	11	5	10	9
Pekerjaan yang diimbangi diluar tanggung jawab	48	8	6	7	1
Adanya tuntutan untuk mengidentifikasi setiap masalah yang ada	51	10	9	0	0
Terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan	30	7	13	8	12
Saya merasa pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan	36	14	7	6	7
Saya merasa hubungan antara atasan dan bawahan kurang baik	16	11	2	6	35
Adanya fasilitas yang tidak didapatkan karyawan	51	14	3	1	1

Data diolah 2021

Berdasarkan hasil dari Tabel 1.1 di atas, hasil observasi yang dilakukan oleh penulis rata-rata total jawaban tertinggi pegawai menjawab pada kategori sangat setuju dengan setiap butir pernyataan yang diberikan. Beban kerja yang begitu meningkat membuat kepuasan kerja karyawan menjadi menurun. Beban kerja tersebut tidak diimbangi dengan kepuasan kerja yang didapatkan oleh para karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat memicu stres kerja karyawan hal ini dapat berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penguasaan Teknologi di zaman globalisasi ini, mengakibatkan tuntutan waktu kerja, peraturan kerja, dan hal lainnya. Kondisi ini yang membuat tekanan menjadi lebih berat dan dapat menciptakan tinggi stress kerja yang tidak stabil terhadap karyawannya.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin

tinggi kepuasan kerja karyawan (Fadillah, 2017). Jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan yang diinginkan, hal itu akan membuat terjadinya turnover pada karyawan. Tabel 1.2 dibawah ini merupakan data keluar masuk karyawan PT XYZ dari tahun 2017-2020.

Tabel 1.2
Data Keluar Masuk Karyawan PT XYZ Tahun 2017-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Keluar
2017	304	122	74
2018	511	319	110
2019	491	155	107
2020	501	67	26

Sumber data: PT XYZ

Dari Table 1.2 di atas, dapat dilihat PT XYZ terdapat indikasi bahwa yang menjadi permasalahan utama pada PT XYZ adalah ada masalah pada kepuasan kerja karyawan sehingga terjadi fluktuasi tingkat turnover karyawan pada tahun 2018 dan 2019. Hal ini dapat dilihat dari data rata-rata turnover karyawan yang keluar yaitu sangat fluktuatif pada setiap tahunnya. Dari informasi yang didapat, peningkatan turnover tersebut diduga terjadi karena stres kerja serta beban kerja yang tinggi menjadi pemicu utamanya. Indikasi kepuasan kerja karyawan yang rendah dikarenakan semakin tingginya turnover karyawan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik oleh perusahaan, akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman bekerja, sehingga menimbulkan rasa puas dalam dirinya, dan akhirnya mampu memacu dirinya untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. Pada tahun 2019 tercatat telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 77.295 kasus.

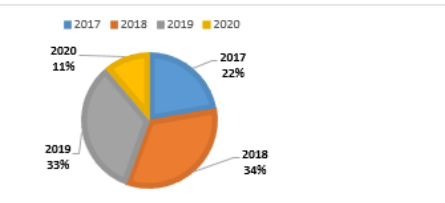
Salah satu sektor yang menyumbang angka dalam kasus kecelakaan kerja ini adalah sektor pertambangan. Tabel 1.3 dibawah ini



merupakan data Kecelakaan Kerja PT XYZ tahun 2017-2020.



Gambar 1.1
Data Kecelakaan Kerja PT XYZ Tahun 2017-2020



Dilihat dari Gambar 1.1 di atas, dapat disimpulkan jika kecelakaan kerja di PT XYZ tergolong kecil. Tapi hal ini bukan berarti membuat perusahaan lengah akan keselamatan dan kesehatan kerja perkerjanya. Kecelakaan kerja yang terjadi di PT XYZ terjadi karena ketidaktaatan dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan seperti, tidak menggunakan APD (Alat Pelindung Diri), penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) tidak digunakan secara tepat, *Over Speed* (terburu-buru). hal ini terjadi karena masih adanya karyawan yang tidak patuh atau menyepelekan aturan yang telah ditetapkan, sehingga terjadi kecelakaan kerja. untuk itu sudah sepatasnya organisasi memperhatikan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja agar kepuasan dan komitmen organisasi pegawai dapat terjaga. penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik oleh perusahaan, akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman bekerja, sehingga menimbulkan rasa puas dalam dirinya, dan akhirnya mampu memacu dirinya untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. beberapa riset yang mengulas tentang pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja untuk peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari para karyawan memunculkan hasil yang berbeda-beda akan tetapi rata-rata penelitian mengatakan

kecelakaan kerja memiliki dampak terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas, maka penulis menganalisa bahwa pengaruh beban kerja, stres kerja serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja di PT XYZ.

LANDASAN TEORI

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja karyawan terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. Munandar dalam (Rindorindo et al, 2019)

2. Stres Kerja

Menurut Nugraha dan Suherna, (2019) stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan *distres*, sedangkan stres yang memberikan dampak positif disebut *eustres*. Stres dapat memiliki dampak yang sangat negatif pada perilaku organisasi dan kesehatan seorang individu. Stres berhubungan secara positif dengan ketidakhadiran, berhentinya karyawan, penyakit jantung koroner, dan infeksi yang disebabkan oleh virus.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mangkunegara dalam Pranoto et al (2019:2), “keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerjapada khususnya, dan manusia pada



umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur”.

4. Kepuasan Kerja

Martoyo dalam (Nugraha dan Suherna, 2019), istilah kepuasan kerja dimaksudkan sebagai keadaan emosional karyawan, di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan terhadap organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

HIPOTESIS

H₁: Beban kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja

H₂: Stres kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja

H₃: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Pada awal bab ini, membahas tentang metode penelitian yang dimana membahas tentang desain dari penelitian ini, variable penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitiannya adalah PT XYZ dan subjek penelitian ini adalah karyawan PT XYZ.

B. Design Penelitian

Tingkat perumusan masalah (*degree of research question crystallization*) Penelitian ini menggunakan studi formal dimulai dengan hipotesis atau pertanyaan penelitian yang kemudian melibatkan prosedur dan spesifikasi sumber data yang tepat. Tujuan dari studi formal ini adalah untuk menguji

hipotesis atau jawaban atas pertanyaan yang ada di dalam batasan masalah penelitian.

2. Metode pengumpulan data (*method of data collection*) Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada responden mengenai variabel dalam penelitian, kemudian mengumpulkan jawaban dari pertanyaan dalam kuesioner tersebut.
3. Pengendalian variabel-variabel oleh penelitian *ex post facto*, karena penelitian ini dilakukan setelah kejadian sesudah fakta atau peristiwa yang terjadi, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol variabel-variabel yang diteliti dan sifatnya tidak dimanipulasi.
4. Tujuan penelitian (*the purpose of the study*) Penelitian ini tergolong penelitian kausal karena penelitian ini berkaitan dengan pernyataan “pengaruh” dan “seberapa besar pengaruh” variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Dimensi waktu (*the time dimension*) Penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional*, dimana penelitian ini hanya dilakukan sekali dan mewakili satu periode tertentu.
6. Ruang lingkup topik bahasan (*the tropical scope*) Penelitian ini menggunakan desain statistik dengan tujuan untuk memperluas studi bukan untuk memperdalam. Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji secara kuantitatif dengan menggunakan uji statistik. Kesimpulan penelitian disajikan berdasarkan tingkat sejauh mana sampel ada *representative* dengan tingkat validitas atau kesalahan sampel.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



7. Lingkup penelitian (*the research environment*)

Penelitian ini tergolong sebagai penelitian lapangan (*field studies*), karena subjek dan objek penelitian berada dalam lingkungan nyata dan sebenarnya.

8. Persepsi subjek (*participants perceptual awareness*) Hasil dari kesimpulan penelitian ini bergantung pada jawaban-jawaban yang diberikan oleh subjek penelitian. Dimana persepsi subjek penelitian dapat mempengaruhi hasil penelitian secara tidak terlihat. Oleh karena itu penulis berusaha memberikan pemahaman kepada subjek penelitian untuk menghindari persepsi negatif terhadap penelitian yang sedang penulis lakukan.

C. TEKNIK PENGUMPULAN SAMPEL

Pengambilan sampel ini menggunakan teknik *non probability* sampling yaitu dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yang artinya pengambilan sampel ini berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode dengan cara: kuesioner dan wawancara

E. TEKNIK ANALISIS DATA

Proses mengolah data dilakukan setelah semua kuesioner selesai diisi dan terkumpul, pengolahan data ini bersumber dari kuesioner. Metode kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup ganda demi memperoleh data variabel penelitian. Data yang diperoleh merupakan data mentah yang harus

diolah lebih lanjut menjadi informasi yang berguna bagi penelitian. Data yang telah diperoleh nantinya dihitung menggunakan *Software SPSS 20*. Untuk mempermudah proses pengolahan data, peneliti menggunakan teknik analisis data antara lain:

1. Uji Validitas dan reabilitas
2. Analisis deskriptif
3. Skala likert
4. Uji asumsi klasik
 - Uji normalitas
 - Uji heteroskedastisitas
 - Uji multikolinieritas
5. Analisis regresi berganda
 - Uji simultan (Uji F)
 - Uji parsial (Uji t)
 - Koefisien regresi berganda (R^2)

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian
1. Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Beban Kerja, Stres Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pada Kepuasan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Item	Fitur	Reliabilitas	Keterangan
Validitas Item Beban Kerja (X1)			
Item Pernyataan 1 (X1.1)	0,372	0,329	Valid
Item Pernyataan 2 (X1.2)	0,523	0,329	Valid
Item Pernyataan 3 (X1.3)	0,666	0,329	Valid
Item Pernyataan 4 (X1.4)	0,588	0,329	Valid
Item Pernyataan 5 (X1.5)	0,409	0,329	Valid
Item Pernyataan 6 (X1.6)	0,693	0,329	Valid
Item Pernyataan 7 (X1.7)	0,797	0,329	Valid
Item Pernyataan 8 (X1.8)	0,662	0,329	Valid
Validitas Item Stres Kerja (X2)			
Item Pernyataan 1 (X2.1)	0,567	0,329	Valid
Item Pernyataan 2 (X2.2)	0,801	0,329	Valid
Item Pernyataan 3 (X2.3)	0,552	0,329	Valid
Item Pernyataan 4 (X2.4)	0,554	0,329	Valid
Item Pernyataan 5 (X2.5)	0,601	0,329	Valid
Item Pernyataan 6 (X2.6)	0,453	0,329	Valid
Item Pernyataan 7 (X2.7)	0,788	0,329	Valid
Item Pernyataan 8 (X2.8)	0,676	0,329	Valid
Validitas Item Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3)			
Item Pernyataan 1 (X3.1)	0,792	0,329	Valid
Item Pernyataan 2 (X3.2)	0,830	0,329	Valid
Item Pernyataan 3 (X3.3)	0,533	0,329	Valid
Item Pernyataan 4 (X3.4)	0,557	0,329	Valid
Item Pernyataan 5 (X3.5)	0,649	0,329	Valid
Item Pernyataan 6 (X3.6)	0,455	0,329	Valid
Item Pernyataan 7 (X3.7)	0,837	0,329	Valid
Item Pernyataan 8 (X3.8)	0,684	0,329	Valid
Validitas Item Kepuasan Kerja (Y)			
Item Pernyataan 1 (Y.1)	0,666	0,329	Valid
Item Pernyataan 2 (Y.2)	0,667	0,329	Valid
Item Pernyataan 3 (Y.3)	0,579	0,329	Valid
Item Pernyataan 4 (Y.4)	0,767	0,329	Valid
Item Pernyataan 5 (Y.5)	0,843	0,329	Valid
Item Pernyataan 6 (Y.6)	0,807	0,329	Valid
Item Pernyataan 7 (Y.7)	0,685	0,329	Valid
Item Pernyataan 8 (Y.8)	0,781	0,329	Valid

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa seluruh item atau butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner dinyatakan valid atau $r_{hitung} > 0,329$. Selanjutnya item atau butir pernyataan dalam kuesioner yang valid dapat dilakukan uji reliabilitas.

Uji Reabilitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	8 butir pernyataan	0,731	Reliabel
Stres Kerja (X2)	8 butir pernyataan	0,751	Reliabel
K3 (X3)	8 butir pernyataan	0,767	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	8 butir pernyataan	0,777	Reliabel

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X3), dan kepuasan kerja (Y) adalah reliabel, dikarenakan nilai pada *cronbach's alpha* $> 0,60$.

2. Analisis Deskriptif

a. Mean

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja

No	Pertanyaan		Skor					Jumlah Bobot Skor	Rata-rata (mean)
			1	2	3	4	5		
1	Saya merasa target yang diberikan ringan	Frekuensi	4	10	8	10	4	108	3,00
		Bobot	4	20	24	40	20		
2	Saya merasa target yang harus dicapai tinggi	Frekuensi	0	1	8	22	5	139	3,86
		Bobot	0	2	24	88	25		
3	Saya setuju jika kondisi pekerjaan saat hujan mempengaruhi pekerjaan	Frekuensi	0	2	9	23	2	133	3,69
		Bobot	0	4	27	92	10		
4	Saya merasa kondisi pekerjaan sangat berbahaya	Frekuensi	0	5	10	19	2	126	3,50
		Bobot	0	10	30	76	10		
5	Saya merasa jika waktu dalam bekerja sudah sesuai	Frekuensi	0	0	8	16	12	148	4,11
		Bobot	0	0	24	64	60		
6	Saya setuju jika waktu yang diberikan dalam melakukan tugas cukup	Frekuensi	0	1	6	20	9	145	4,03
		Bobot	0	2	18	80	45		
7	Saya merasa standar yang diberikan perusahaan terlalu tinggi	Frekuensi	0	2	12	20	2	130	3,61
		Bobot	0	4	36	80	10		
8	Saya setuju jika standar pekerjaan diperusahaan dapat dikatakan tinggi	Frekuensi	1	1	5	22	7	141	3,92
		Bobot	1	2	15	88	35		
Total							1070	29,72	
Rata-Rata Keseluruhan							133,75	3,72	

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwasanya nilai tertinggi pada variabel beban kerja dilihat dari nilai rata-rata tertinggi yaitu pada indikator atau item pernyataan “saya merasa jika waktu dalam bekerja sudah sesuai” dengan nilai *mean* atau rata-rata sebesar 4,11. Hal ini menunjukkan bahwa durasi kerja telah sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan sebagai tempat kerja. Sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,00 pada item “saya merasa target yang diberikan ringan”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden bersikap netral tentang beban kerja yang mereka terima.



Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai
Stres Kerja

No	Pertanyaan		Skor					Jumlah Bobot Skor	Rata-rata (mean)
			1	2	3	4	5		
1	Saya merasa tertekan dengan deadline tugas yang diberikan kepada saya	Frekuensi	3	6	6	14	7	124	3,44
		Bobot	3	12	18	56	35		
2	Saya selalu dituntut untuk dapat setiap saat mengambil keputusan yang harus tepat	Frekuensi	1	1	5	18	11	145	4,03
		Bobot	1	2	15	72	55		
3	Saya merasa posisi pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan saya	Frekuensi	0	2	2	24	8	146	4,06
		Bobot	0	4	6	96	40		
4	Saya merasa posisi pekerjaan sekarang adalah posisi yang saya inginkan	Frekuensi	0	2	5	24	5	140	3,89
		Bobot	0	4	15	96	25		
5	Saya memiliki rekan kerja yang humoris, ramah, dan berahabat	Frekuensi	0	4	5	22	5	136	3,78
		Bobot	0	8	15	88	60		
6	Saya menjalin hubungan yang baik antara karyawan dan atasan	Frekuensi	0	0	2	22	12	154	4,28
		Bobot	0	6	15	88	30		
7	Saya merasa pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan	Frekuensi	0	3	5	22	6	139	3,86
		Bobot	0	6	15	88	30		
8	Saya semakin rajin bekerja dengan adanya promosi jabatan	Frekuensi	0	3	6	23	4	136	3,78
		Bobot	0	6	18	92	20		
Total							1120	31,11	
Rata-Rata Keseluruhan							140,00	3,89	

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2022

Pada tabel 4.4 diketahui bahwa pada item pernyataan “Saya menjalin hubungan yang baik antara karyawan dan atasan” memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan nilai 4,28. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang baik antara kelompok kerja baik antara sesama pekerja, atasan dengan bawahan, maupun bawahan dengan atasan. Sementara nilai rata-rata terendah pada item pernyataan “saya merasa tertekan dengan deadline tugas yang diberikan kepada saya” dengan nilai 3,44. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tertekan dengan deadline yang mereka terima.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai
Keselamatan dan Kesehatan Kerja
(K3)

No	Pertanyaan		Skor					Jumlah Bobot Skor	Rata-rata (mean)
			1	2	3	4	5		
1	Saya setuju dengan Alat Pelindung Diri (APD) yang diberikan dari perusahaan sudah lengkap	Frekuensi	1	1	6	17	11	144	4,00
		Bobot	1	2	18	68	55		
2	Tempat kerja saya menyediakan pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dan lainnya yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja	Frekuensi	1	1	5	18	11	145	4,03
		Bobot	1	2	15	72	55		
3	Saya setuju ruangan kerja saya aman karena alat pemadam kebakaran dan alat antisipasinya lengkap	Frekuensi	0	2	2	24	8	146	4,06
		Bobot	0	4	6	96	40		
4	Saya merasa setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih	Frekuensi	0	2	5	24	5	140	3,89
		Bobot	0	4	15	96	25		
5	Saya merasa penggunaan peralatan kerja sudah sesuai dengan SOP	Frekuensi	0	4	5	22	5	136	3,78
		Bobot	0	8	15	88	25		
6	Ruang kerja yang nyaman membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	Frekuensi	0	0	2	22	12	154	4,28
		Bobot	0	0	6	88	60		
7	Saya merasa penggunaan APD diperusahaan sudah cukup baik	Frekuensi	0	3	5	22	6	139	3,86
		Bobot	0	6	15	88	30		
8	Saya merasa peralatan pekerjaan dalam hal pengecekan cukup teratur	Frekuensi	0	3	6	23	4	136	3,78
		Bobot	0	6	18	92	20		
Total							1140	31,67	
Rata-Rata Keseluruhan							142,5	3,96	

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2022

Pada tabel 4.5, terdiri dari 8 pernyataan mengenai indikator-indikator pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan nilai rata-rata skor tertinggi pada item pernyataan “ruang kerja yang nyaman membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja” dengan nilai 4,28. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat para karyawan saat bekerja. Terdapat 2 item pernyataan yang nilai rata-rata terendah, yaitu pada item pernyataan “saya merasa penggunaan peralatan kerja sudah sesuai dengan SOP” dan “saya merasa peralatan pekerjaan dalam hal pengecekan cukup teratur” dengan nilai 3,78. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki pengetahuan dan paham dalam menggunakan alat kerja sesuai dengan SOP dan perusahaan cukup sering melakukan perawatan atau *maintenance* terhadap peralatan kerja.



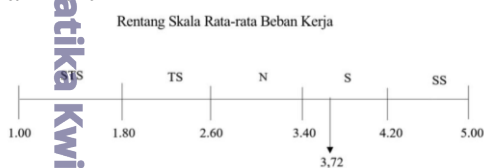
Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai
Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi	Skor					Jumlah Bobot Skor	Rata-rata (mean)
			1	2	3	4	5		
1	Saya merasa puas pada pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan	0	2	4	27	3	139	3,86	
		Bobot	0	4	12	108			15
2	Saya merasa puas pada pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan karyawan	0	1	10	21	4	136	3,78	
		Bobot	0	2	30	84			20
3	Saya merasa kecewa dengan kebijakan promosi (kenaikan jabatan) ditempat kerja karyawan sudah sesuai	1	2	9	24	0	128	3,56	
		Bobot	1	4	27	96			0
4	Saya merasa karyawan mendapatkan penghargaan atas prestasi yang karyawan raih berupa promosi jabatan	1	1	7	23	4	136	3,78	
		Bobot	1	2	21	92			20
5	Saya merasa komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan	1	1	11	17	6	134	3,72	
		Bobot	1	2	33	68			30
6	Selama ini atasan saya selalu memberikan pengarahan kepada bawahan mengenai pekerjaannya	1	0	5	24	6	142	3,94	
		Bobot	1	0	15	96			30
7	Saya memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar	0	1	5	25	5	142	3,94	
		Bobot	0	2	15	100			25
8	Saya diberi kesempatan belajar mengembangkan kemampuan	0	1	2	24	9	149	4,14	
		Bobot	0	2	6	96			45
Total							1106	30,72	
Rata-Rata Keseluruhan							138,25	3,84	

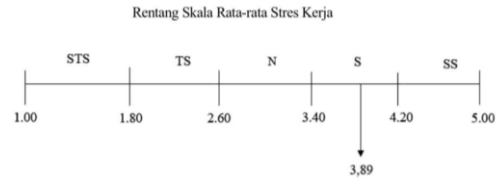
Sumber: Data primer yang telah diolah, 2022

Pada tabel 4.6 diatas, memiliki 8 butir pernyataan yang diberikan kepada karyawan sebagai sampel penelitian. Pada nilai rata-rata tertinggi pada item pernyataan “saya diberikan kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan” dengan nilai rata-rata atau mean 4,14. Hal ini menunjukkan perusahaan memberikan kesempatan bagi tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan. Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah, item pernyataan “saya merasa kebijakan promosi (kenaikan jabatan) ditempat kerja karyawan sudah sesuai” dengan nilai 3,56. Hal ini menunjukkan, mayoritas responden merasakan kebijakan promosi jabatan ditempat kerja.

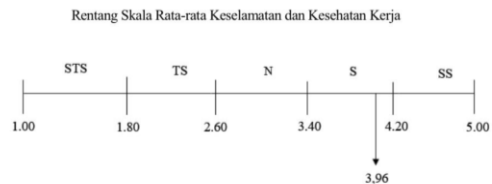
3. Skala likert



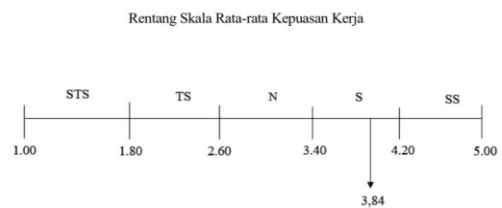
Berdasarkan gambar 4.1, pada variabel beban kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3.72, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan pernyataan pada kuesioner atas variabel beban kerja. Artinya sebagian besar karyawan PT.XYZ merasakan beban kerja yang berat saat bekerja.



Berdasarkan gambar 4.2 pada variabel stres kerja menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3.89 dengan kategori skala setuju. Artinya sebagian besar karyawan PT.XYZ mengalami stres kerja saat bekerja.



Berdasarkan gambar 4.3, rentang skala jawaban responden memiliki rata-rata 3.96 dan masuk kategori setuju. Artinya sebagian besar karyawan PT.XYZ merasakan penerapan program k3 dilingkungan kerja.



Berdasarkan gambar 4.4, rentang jawaban responden menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.84 dan dikategorikan setuju terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya sebagian besar karyawan PT.XYZ merasa puas dengan pekerjaan yang saat ini mereka jalani.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas



	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.156	36	.026	.865	36	.000

Sumber: Output sekunder yang diolah, 2022

Berdasarkan table 4.7 data nilai signifikansi dari *Shapiro-Wilk* < 0,05, artinya data tidak berdistribusi normal. Maka dari itu, perlu dilakukan penghapusan atau penghilangan data yang tidak berdistribusi normal atau disebut juga dengan *outlier*, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.080	35	.200*	.979	35	.730

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2022

Berdasarkan table 4.8 Setelah dilakukan penghilangan atau *outlier* 1 data penelitian yang ekstrim dari 36 data penelitian dan jumlah akhir data yang dapat digunakan sebanyak 35 data penelitian. Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi normal, dikarenakan nilai sig. dari uji *shapiro-wilk* yaitu $0,730 > 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas
Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Beban Kerja	0,831	1,203
Stres Kerja	0,060	16,585
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,060	16,586

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 uji multikolinearitas, variabel beban kerja memiliki nilai *tolerance* $0,83 > 0,10$ dan nilai VIF $1,20 < 10,00$, maka tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan variabel stres kerja dan K3 terjadi multikolinearitas, dimana

variabel stres kerja memiliki nilai *tolerance* $0,06 < 0,10$ dengan nilai VIF $16,585 > 10,00$ dan variabel K3 memiliki nilai *tolerance* $0,06 < 0,10$ dengan nilai VIF $16,586 > 10,00$.

c. Uji Heteroskedastisitas
Tabel 4.10
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	t	Sig.
Beban Kerja	0,134	0,894
Stres Kerja	-0,667	0,510
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,341	0,735

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2022

Hasil pada tabel 4.10 hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dapat dilihat pada nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau $0,894 > 0,05$. Pada variabel stres kerja juga tidak mengalami heteroskedastisitas, dimana variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,510 > 0,05$. Pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja tidak mengalami heteroskedastisitas, dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,735 > 0,05$. Artinya keseluruhan variabel meliputi beban kerja, stres kerja dan K3 tidak terjangkit heteroskedastisitas dan dapat dilanjutkan uji selanjutnya.

5. Analisis Regresi Berganda
a. Uji F

Tabel 4.11
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	128.558	3	42.853	8.021	.000 ^a
Residual	165.614	31	5.342		
Total	294.171	34			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pada Uji F menghasilkan $F_{hitung} 8,021 > F_{tabel} 2,92$ ($k = 35 - 4 - 1 = 30$), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya Beban Kerja, Stres Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



b. Uji t

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Model	t	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	2,226	0,016	H0 ditolak dan Ha diterima
Stres Kerja	-0,767	0,2245	H0 diterima dan Ha ditolak
Keselamatan dan kesehatan kerja	1,561	0,0645	H0 diterima dan Ha ditolak

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 mengenai pengaruh variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} 2,226 > 2,040$ dan dengan sig. sebesar $0,016 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 mengenai pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} -0,767 < 2,040$ dan dengan sig. sebesar $0,2245 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 mengenai pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} 1,561 < 2,040$ dan dengan sig. sebesar $0,0645 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menyatakan bahwa K3 berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Uji R²

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.383	2.31136

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas, dapat dilihat dari nilai *R square* sebesar 0,437 artinya 43,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh sebesar 43,7% terhadap variabel kepuasan kerja, dan sisa 38,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan pada penelitian ini

B. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Dari hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh pekerja, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja.
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya jika adanya peningkatan terhadap stres kerja, maka kepuasan kerja menurun. Jika stres kerja menurun, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkat.
3. Pengaruh K3 terhadap Kepuasan kerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh negative dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi penerapan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka semakin tinggi juga kepuasan kerja.



KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. K3 memiliki berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

B. Saran

1. Pada penelitian ini, faktor yang paling memengaruhi Kepuasan Kerja pada PT XYZ adalah Beban Kerja. Pihak manajerial harus mempertahankan dan meningkatkan Beban Kerja pada karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2. Stres kerja dan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga tidak terlalu mempengaruhi kepuasan kerja dari para karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Ahsan Nilufar, (2010), A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study, Faculty of Management, Multimedia University 63100 Cyberjaya, Selangor, Malaysia

Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 8(2), 84–96.

Aprianto Ruri, (2018), Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoris Printingdo, *Jurnal Riset Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

Azis (2015), Belajar Statistik dengan SPSS dan Manual.

Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia

Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.

Darmawan Yudi, (2021), Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) dan komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Perkebunan PT Flora Wahana Tirta Kec. Kampar Kiri Tengah, *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim.

Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 8(6), 3646–3673.

Elprizdat, Samuel Billy (2021) Pengaruh kompensasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru Satu Bangsa School di daerah Bukit Hijau Karawaci, Tangerang / Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta



Fatoni Agtha Finona, Mukzam Mochammad Djudi, Mayowan Yuniadi, (2018), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PG Kebon Agung Malang), *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang*.

Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

Gilang, A. P. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Bagian Produksi PT. Pertamina (Persero) RU VI Bolongan Indramayu. *Jurnal Manajemen*.

Halim, Karina Oktaviana, Mona, Loren Evelyn, Wijaya Devi, Siregar Ina Namora Putri, (2019), Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sentosa Plastik Medan. *Jurnal Ekonomi Universitas Prima Indonesia*.

Humali. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Hasyim Wachid, (2020), Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Yaskawa Electric Indonesia, *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Pelita Bangsa*

Hernaningsih, F. (2022). JURNAL ILMIAH M-PROGRESS. 12(1), 60–

69. Motivasi, H., Kerja, B., Lingkungan, D. A. N., Kepuasan, T., Driver, K., Permata, P. T.,

Humali, Arif Yusuf, (2018) Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit CAPS.

Khuzaimah Siti, (2017), Pengaruh Pengembangan Karir Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru, *Jurnal Online Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.

Lumunon, Renaldo R., Greis M. Sendow, and Yantje Uhing. (2019). Pengaruh Work-life balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tirta Investama (DANONE) Aqua Airmidi (*Jurnal EMBA*) Juli Vol. 7 No.4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>.

Mangkunegara, Anwar. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mulyono, K. (2013). Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Divisi Operasi Tambang di PT. Newmont Nusa Tenggara. 71–81.

Noor Nasyadizi Nilamsar, Rahardjo Kusdi, Ruhana Ika, (2013), Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya), *Jurnal Riset Fakultas Ilmu*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Administrasi Universitas Brawijaya
Malang.

Nugraha, F., & Suhera. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja dan Hubungan Rekan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 37–52.

Nurfadillah Suci, (2021), Mantor (Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan: Studi Literatur, *Jurnal Riset Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bandung*.

Panggabean, N. S. (2019). *Hubungan Pelaksanaan K3 terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4d6pr>

Potale Rocky, Uhing Yantje, (2015), Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado*.

Pranoto Hadi, Biantoro Agung Wahyudi, Kholil Muhammad, (2019), Sistem dan Manajemen K3: Perspektif Dunia Industri dan Produktivitas Kerja, Jakarta, Mitra Wacana Media.

Rahayu EP, dan S. D. (2016). Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku K3 pada Pekerja di Area Pengolahan Minyak Kelapa PT. Inhil Sarimas Kelapa Inhil. *Al-Tamimi Kesmas*, 5(02), 10–17.

Rindorindo, R. P., Murni, S., Trang, I., Kerja, P. B., Kerja, S., Kepuasan, D. A. N., Terhadap, K., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5953–5962. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26576>

Sari, K. D. P., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Brsu Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3878–3905.

Saptutyningsih Endah dan setyaningrum Esty. (2020). *Penelitian Kuantitatif Metode Dan Alat Analisis*. Yogyakarta Gosyen Publishing 2020. ISBN 978-602-5411-62-5

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sekaran, Uma dan Bougie, Roger (2017), “Metode Penelitian Untuk Bisnis”, Edisi 6, Buku Penerbit Salemba Empat

Sekaran, Uma dan Bougie, Roger (2017), *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 6, Buku Penerbit Salemba Empat.

Sudrajat. A (2020) Pengaruh Pelatihan dan Pengebangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Arthindo Utama, *Jurnal AKRAB JUARA Universitas Bina Sarana Informatika*.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau membuat terjemahan, parafrase, atau ringkasan dari karya tulis tersebut untuk tujuan pendidikan atau penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.



Sugiyono, (2017), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabet.

Suma'mur, P. (2009). Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Gunung agung. Jakarta.

Syahyuni Dedy, (2019), Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan, Jurnal Riset Universitas Bina Sarana Informatika.

Mintje, Adolfina, G. G. Lumintang, (2017), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Maintenance Project PT. Meares Sopotan Mining, Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 5(3):4225-4234

Talo Sarlina Ludji, Timuneno Tarsisius, Nursiani Ni Putu, (2020), Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusa Cendana.

Taluminan Geovani, Dotulong Lucky, Lumintang Genita, (2021), Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Selama Pandemi Covid-19. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan

Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.

Tritama, Aria, Hamidah NU, Y. Mayowan., (2015): Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Hankook Tire Indonesia, Cikarang), Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 29, No.1

Udriyah, Riyadi, Utamingtyas Rara Ririn Budi, (2021), Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Trunover Intention di PT Bina Busana Internusa Semarang, Jurnal Riset Administrasi Bisnis, Politeknik Negri Semarang.

Utama Kurniawan Aditya, Putra Ade Laksamana, Eko Tjahjono, Mardianto M. Fariz Fadillah, (2017), Analisis Pengaruh Indikator K3 Terhadap Kepuasan Karyawan PT Telkom Witel Surabaya, Seminar Nasional Matematika dan Aplikasinya, 21 Oktober 2017 Surabaya, Universitas Airlangga.

Wibowo. (2014). Perilaku Dalam Organisasi. Depok: Rajagrafindo Persada

Wijaya, Andri. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. Parsimonia ISSN 2355-5483 4(3):278-88

Wijaya, Dhimas Angka dan Hamdani, Muliawan, (2021), Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Terhadap *TurnOver Intention* (Studi Kasus pada Pegawai Umum Non ASN di Kabupaten Wonogiri). STIE Bank BPD, Jateng.

Yasa I Gede Redita, Dewi A.A. Sagung Kartika, (2019), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi, Jurnal Riset Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.