Journal of Economics, Bussiness and management
Issues Volume: 2, Nomor 2, 2025, *Hal*: 347-346
https://doi.org/10.47134/jebmi.v2i3.676

Pengaruh Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Banyu Sabrang Batik Kulon Progo

Ervina Fatah Istiqomah, Kusuma Chandra Kirana, Tri Ratna Purnamarini
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

ARTICLE HISTORY
Received : 20 Maret 2025
Revised: 07 Mei 2025
Accepted : 14 Mei 2025

KEYWORDS
Occupational Safety; Job Satisfaction; Work Environment; Compensation

CORRESPONDENSI
Nama : Ervina Fatah Istiqomah
Email : ervinafatah@gmail.com

Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Occupational Health and Safety (OHS) programs, compensation, and work environment on employee job satisfaction at CV. Banyu Sabrang Batik Kulon Progo. A quantitative approach was employed, utilizing primary data collected from 60 operational employees. Data analysis was conducted through several stages, including validity and reliability tests, multicollinearity and heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The findings reveal that the OHS program does not have a significant effect on job satisfaction, suggesting that the implementation of OHS within the company remains suboptimal and fails to enhance employee satisfaction. Conversely, compensation and work environment show a positive and significant impact on job satisfaction. Adequate compensation provides employees with a sense of appreciation for their contributions, while a supportive work environment fosters a sense of safety and comfort in the workplace. The coefficient of determination value of 0.817 indicates that 81.7% of the variation in job satisfaction is influenced by the three variables studied, while the remaining 18.3% is affected by other factors not included in the analysis. These results underscore the importance of fair compensation and a conducive work environment in promoting employee job satisfaction.

Pendahuluan

Dunia perindustrian menjadi salah satu penggerak dalam perekonomian di Indonesia. Saat ini setiap perusahaan dipaksa untuk selalu meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki karena adanya persaingan yang cukup ketat. Sumber daya manusia adalah aset berharga bagi setiap organisasi atau perusahaan yang mana dengan pengelolaan yang baik, efektivitas dan efisiensi organisasi dapat ditingkatkan melalui penempatan yang tepat, keterampilan pengembangan serta pemeliharaan hubungan kerja yang baik (Styawati & Soedarmadi, 2021).

Di era globalisasi saat ini perusahaan harus melakukan banyak hal untuk bersaing di dunia industri, mulai dari membuat produk yang bagus sampai pada mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dan modal lainnya. Salah satu usaha yang saat ini sedang berkembang pesat di Indonesia adalah industri kecil menengah. Industri kecil menengah merupakan salah satu jenis bisnis kecil yang didirikan oleh masyarakat atas prakarsa individu (Wahyudi, 2022). Industri Kecil Menengah memainkan peran penting dalam kemajuan perekonomian Indonesia saat ini. Wahyudi (2022) juga berpendapat

bahwa Industri Kecil Menengah menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi dan muncul sebagai pengganti lapangan kerja baru.

Salah satu Industri Kecil Menengah yang sangat menyerap banyak tenaga kerja di Indonesia adalah industri batik. Menurut data dari Badan Pusat Statistik dalam Kompas.com, ekspor batik Indonesia pada tahun 2023 mencapai 17,5 juta dolar AS. Dilihat dari angka tersebut dapat dikatakan bahwa potensi industri batik di Indonesia sangat tinggi. Salah satu industri batik yang cukup berkembang pesat adalah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Menurut data yang dikumpulkan pada tahun 2022 dalam perinkopukm.jogjakota.go.id, ada 7.529 industri kecil menengah di Kota Yogyakarta, dan dari jumlah tersebut, 3,5%, atau 265 industri kecil menengah, adalah pengrajin batik.

Seperti halnya dengan CV. Banyu Sabrang Batik Kulon Progo yang merupakan salah satu perusahaan batik yang bergerak di bidang fashion yang terletak di Kabupaten Kulon Progo sudah memiliki puluhan karyawan. Akan tetapi, meskipun memiliki tenaga kerja yang banyak, kepuasan kerja karyawan masih terbilang rendah. Tingkat kebosanan karyawan yakni pekerjaan yang monoton membuat karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan serta pemberian fasilitas kesehatan yang masih minim juga menjadi faktor ketidakpuasan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila perusahaan dapat memberikan kebutuhan mereka seperti lingkungan kerja yang nyaman, gaji atau kompensasi yang kompetitif, ataupun jaminan keselamatan kerja. Banyak riset atau penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian dari Widodo (2023) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi kesehatan keselamatan kerja (K3), sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aini, (2020) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Dhani & Surya, (2023) menghasilkan bahwa kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun penelitian yang dilakukan oleh Saputra, (2021) kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Vahera & Onsardi, (2021) juga menjalankan riset dimana hasilnya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sriadmitum et al.,(2023) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Tinjauan Pustaka

Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Program kesehatan keselamatan kerja (K3) adalah suatu program atau prosedur yang penting serta wajib dipatuhi bagi setiap pekerja di berbagai sektor karena telah ditetapkan oleh badan-badan yang kompeten (Suryawan et al., 2018). Menurut Rahmawati et al (2020) Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) adalah program yang meningkatkan

kualitas hidup pekerja melalui program jaminan K3 yang memungkinkan lingkungan kerja yang aman, tenang, dan sehat yang mendorong pekerja untuk lebih produktif di tempat kerja. Melalui pelaksanaan K3 lingkungan kerja diharapkan tercipta tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi atau terbebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
H1: Program kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja (Rasyid & Tanjung, 2020). Menurut Hermingsih & Purwanti (2020) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat materi maupun non-materi sebagai penghargaan atas jasa mereka kepada perusahaan. Besar kompensasi akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan dengan keluarganya. Apabila balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, maka jabatannya akan semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula.
H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar karyawan dan hal-hal yang dapat mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan (Dhani & Surya, 2023)**.** Menurut Putra et al (2022) lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas sehari-hari yang mana penting untuk diperhatikan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman memungkinkan karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas terbaik mereka. Lingkungan kerja merujuk kepada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja di mana karyawan menjalankan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh dalam menciptakan suasana yang mendukung agar karyawan dapat bekerja lebih produktif, merasa aman, dan puas.
H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan mampu merasakan adanya realisasi antara harapan dan kenyataan yang diinginkannya tercapai dengan baik (Dhani & Surya, 2023). Kepuasan kerja terjadi karena sikap terhadap pekerjaan dan faktor-faktor seperti stabilitas pekerjaan, upah, lingkungan kerja yang kondusif, peluang untuk meningkat, penilaian kerja yang adil, serta hubungan sosial di tempat kerja (Rasyid & Tanjung, 2020). . Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana

seseorang merasa puas, bahagia, dan terpenuhi dengan pekerjaannya. Ini bisa sangat mempengaruhi motivasi, kesejahteraan mental, dan kinerja karyawan.
H4 : Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Metode

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian ilmiah yang menggunakan pendekatan sistematis untuk mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik dan menganalisisnya menggunakan teknik statistik (Ardiansyah et al., 2023). Metode ini berfokus pada pengumpulan data yang terstruktur dan dapat dihitung, serta pada analisis statistik untuk menarik kesimpulan yang obyektif berdasarkan data yang dikumpulkan. Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah menggunakan survei penelitian. Survei dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden secara individu, yaitu dengan membagikan kuesioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode angket sebagai proses pengumpulan data. Angket disusun dengan skala penilaian. Skala yang digunakan dalam penilaian adalah skala likert 1-5.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merujuk kepada kumpulan lengkap dari individu, subjek, atau fenomena yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi subjek dari suatu studi atau penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan CV. Banyu Sabrang Batik Kulon Progo khususnya di bidang operasional sebanyak 60 orang (sumber : HRD Banyu Sabrang).
Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk menjawab dari hasil penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari CV. Banyu Sabrang Batik Kulon Progo. Pada penelitian ini karena jumlah populasi tidak lebih dari jumlah sampel yang diambil atau kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 60 responden maka penulis mengambil 100% dari jumlah populasi yang ada dari CV. Banyu Sabrang Batik Kulon Progo.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh termasuk ke dalam *Nonprobability Sampling*. Sampling jenuh adalah penentuan sampel jika semua anggota populasi dalam penelitian digunakan sebagai sampel (Arda, 2017).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu ada uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas jika nilai sig. > 0,05 maka tidak terjadi hubungan yang valid, dan jika nilai sig. < 0,05 maka terjadi hubungan yang valid. Untuk reliabilitas dilakukan dengan melihat cronbach alpha (α) untuk menentukan reliabilitas variabel. Kriteria pengujian ini adalah apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka item pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan (reliable). Selanjutnya, melakukan uji asumsi klasik yaitu terdapat tiga uji.

Pertama yakni uji normalitas, data dikatakan normal apabila signifikansi pada output *One Sampel Kolmogorov-Smirnov*. Jika angka signifikan (sig) ≥ 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kedua, yakni uji multikolonieritas yang mana untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat *tolerance* atau *varian inflation factor* (VIF).Apabila< 0,1 atau nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Ketiga, yakni uji heteroskedastisitas dikatakan tidak ada heteros apabila sig > 0,05, tetapi jika ≤ 0,05 mengandung masalah heteroskedastisitas. Analisis terakhir yaitu analisis regresi linear berganda yakni melakukan uji hipotesis (uji parsial dan uji simultan), serta koefisien determinasi (R^2). Proses analisis data menggunakan SPSS versi 26.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Program K3

Indikator	Koef. Korelasi	Sig
X1.1	0.778	0.000
X1.2	0.728	0.000
X1.3	0.769	0.000
X1.4	0.791	0.000
X1.5	0.603	0.000

Sum*ber : Data primer 2025, diolah*

Berdasarkan tabel 1. hasil uji validitas seluruh indikator variabel program k3 memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,5 dan nilai signifikansi kurang dari 0,000 yang menyatakan bahwa indikator tersebut valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Indikator	Koef. Korelasi	Sig
X2.1	0.866	0.000
X2.2	0.802	0.000
X2.3	0.774	0.000
X2.4	0.735	0.000
X2.5	0.835	0.000

Sumber : Data primer 2025, diolah

Berdasarkan tabel 2. hasil uji validitas seluruh indikator variabel kompensasi memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,5 dan nilai signifikansi kurang dari 0,000 yang menyatakan bahwa indikator tersebut valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Koef. Korelasi	Sig
X3.1	0.796	0.000
X3.2	0.789	0.000
X3.3	0.756	0.000
X3.4	0.721	0.000
X3.5	0.813	0.000

Sumber : Data primer 2025, diolah

Berdasarkan tabel 3. hasil uji validitas seluruh indikator variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,5 dan nilai signifikansi kurang dari 0,000 yang menyatakan bahwa indikator tersebut valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Koef. Korelasi	Sig
Y1	0.788	0.000
Y2	0.830	0.000
Y3	0.859	0.000
Y4	0.764	0.000
Y5	0.813	0.000

Sumber : Data primer 2025, diolah

Berdasarkan tabel 4. hasil uji validitas seluruh indikator variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,5 dan nilai signifikansi kurang dari 0,000 yang menyatakan bahwa indikator tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan cara yang digunakan untuk menentukan konsistensi alat ukur. Ini menentukan apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten meskipun dilakukan pengukuran berulang. Berikut hasil uji reliabilitas variabel independent dan dependen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Nilai Kritis	Keterangan
Program K3	0.786	0.60	Reliabel
Kompensasi	0.862	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.834	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.870	0.60	Reliabel

Sumber : Data primer 2025, diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas maka dapat dinyatakan bahwa program k3 memiliki nilai 0,786, kompensasi memiliki nilai 0,862, lingkungan kerja memiliki nilai 0,834, dan kepuasan kerja memiliki nilai 0,870 yang mana dapat dinyatakan seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka variabel dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah distribusi model regresi variabel dependen dan independen normal, karena untuk menghindari bias, data yang digunakan harus didistribusikan secara normal (Aini, 2020). Berikut ini merupakan tabel hasil uji normalitas :

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,41323172
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,063
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

Sumber : Data primer 2025, diolah

Berdasarkan tabel 6. di atas dapat diketahui bahwa data terdistribusi secara normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,200 yang artinya data sudah memenuhi kriteria pengujian normalitas karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji model regresi yang mana dalam pengujian tersebut apakah ditemukan adanya kolerasi antar variabel independent (Bhastary, 2020). Cara untuk untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat *tolerance* atau *varian inflation factor* (VIF). Apabila < 0,1 atau nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Berikut tabel hasil uji multikolonieritas :

Tabel 7. Uji Multikolonieritas

Variabel Dependen	Variabel Independen	*Tolerance*	VIF
Kepuasan Kerja	Program K3	0.333	3.007
	Kompensasi	0.269	3.723
	Lingkungan Kerja	0.177	5.660

Sumber : Data primer 2025, diolah

Berdasarkan tabel 7. hasil uji multikolonieritas yaitu nilai Tolerance pada variabel independen yaitu > 0,1 dan nilai VIF yaitu < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, apakah terjadi ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan yang lain (Bhastary, 2020). Dikatakan bebas dari heteros jika sig > 0,05, jika < 0,05 itu telah mengandung masalah heteroskedastisitas.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	*Koef. Regresi Standardized*	t	Sig
Nilai Error (*Residual Absolut*)	Program K3	-0.304	-1.474	0.146
	Kompensasi	0.372	1.619	0.111
	Lingkungan Kerja	-0.443	-1.564	0.123

Sumber : Data primer 2025, diolah

Berdasarkan tabel 8. hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi ketiga variabel bebas yakni, program k3, kompensasi, dan lingkungan kerja di atas 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Standardized Coeficients Beta
Kepuasan Kerja	Program K3	-0.023
	Kompensasi	0.380
	Lingkungan Kerja	0.581

Sumber : Data primer 2025, diolah

Berdasarkan tabel 9 hasil regresi dapat diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut :

Y = - 0,023 (X1) + 0,380 (X2) + 0,581 (X3)

1. Koefisien regresi X1 sebesar -0,023 artinya, setiap peningkatan satu unit pada X1 (Program K3) akan menurunkan Y (Kepuasan Kerja) sebesar 0,023. Sebaliknya, setiap kenaikan satu-satuan K3 akan menurunkan kinerja sebesar 0,023, dengan anggapan bahwa X1 tetap.
2. Koefisien regresi X2 sebesar 0,380 artinya, setiap peningkatan satu uni X2 (Kompensasi) akan meningkatkan Y (Kepuasan Kerja) 0,380.
3. Koefisien regresi X3 sebesar 0,581 artinya, setiap peningkatan satu uni X2 (Lingkungan Kerja) akan meningkatkan Y (Kepuasan Kerja) 0,581.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui secara parsial apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji parsial (t) :

Tabel 10. Uji Parsial (t)

Variabel Dependen	Variabel Independen	t	Sig
Kepuasan Kerja	Program K3	-0.240	0.811
	Kompensasi	3.542	0.001
	Lingkungan Kerja	4.392	0.000

Sumber : data primer 2025, diolah

Berdasarkan tabel 10. dapat disimpulkan :

1. Pengaruh Program K3 Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 1 yang berbunyi “Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja”. Hasil hipotesis menunjukkan

bahwa nilai t hitung sebesar -0,240 < t tabel 2,004 dan nilai sig. 0,811 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 2 yang berbunyi "Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja". Hasil hipotesis menunjukkan bahwa t hitung 3,542 > t tabel 2,004 dan nilai sig. 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 3 yang berbunyi "Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja". Hasil hipotesis menunjukkan bahwa t hitung 4,392 > t tabel 2,004 dan nilai sig. 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Uji Simultan (F)

Tabel 11. Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562,097	3	187,366	89,043	,000[b]
	Residual	117,836	56	2,104		
	Total	679,933	59			

Sumber : data primer 2025, diolah

Berdasarkan tabel 11. nilai F hitung sebesar 89,043 dengan nilai F tabel sebesar (89,045 > 2,77) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan dari hasil tersebut model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja bahwa variabel independen yaitu program kesehatan keselamatan kerja (K3), kompensasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,909[a]	,827	,817	1,451

Sumber : Data primer 2025, diolah

Berdasarkan tabel 12. di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai r square sebesar 0,817 atau berarti 81,7% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh program kesehatan keselamatan kerja (K3), kompensasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 18,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan di atas, maka hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Banyu Sabrang Batik Kulon progo. Sesuai dengan nilai sig 0,811 > 0,05 dan dapat dilihat pada tabel deskriptif bahwa jawaban responden variabel Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) menyatakan nilai rata-rata 4,08 berada pada kategori Setuju.

Program kesehatan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena semakin buruk tingkat program kesehatan keselamatan kerja (K3) diberikan, maka akan semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan peneltian yang dilakukan oleh (Aini, 2020) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan pernyataan S. N. Hidayati & Ermiyanto, (2017) yang menyebutkan faktor-faktor penyebab ketidakpuasan karyawan, termasuk kebutuhan akan perawatan, merupakan motivasi eksternal yang mendorong seseorang untuk berprestasi. Faktor ketidakpuasan termasuk kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan serta administrasi perusahaan, sikap pengawasan, gaji, dan keamanan kerja. Ketika karyawan bekerja dalam kondisi tidak aman dan tidak ada jaminan kesehatan maka muncul perasaan ketidakpuasan bekerja dalam diri karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Banyu Sabrang Batik Kulon progo. Sesuai dengan nilai sig 0,001 > 0,05 dan dapat dilihat pada tabel deskriptif bahwa jawaban responden variabel Kompensasi menyatakan nilai rata-rata 4,22 berada pada kategori Sangat Setuju.

Kompensasi terbukti mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kompensasi diberikan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhani & Surya, (2023), Hasyim, (2020), dan Hermingsih & Purwanti, (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang layak akan menumbuhkan semangat bagi karyawan dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan juga akan menumbuhkan rasa puas bagi karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan CV. Banyu Sabrang Batik Kulon Progo terhadap karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Banyu Sabrang Batik Kulon progo. Sesuai dengan nilai sig 0,000 > 0,05 dan dilihat pada tabel deskriptif bahwa jawaban

responden variabel Lingkungan Kerja menyatakan nilai rata-rata 4,17 berada pada kategori Setuju

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka akan semakin baik pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Vahera & Onsardi, (2021), Yuliantini & Santoso, (2020), dan Nofitasari, (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya lingkungan kerja yang nyaman dapat membawa dampak yang baik bagi karyawan, begitu pun sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja buruk, maka akan berdampak buruk pula bagi karyawan. Menurut Nofitasari, (2021) kesesuaian lingkungan kerja memberikan dampak yang terasa untuk jangka panjang, namun jika lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menyebabkan pengguna tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta menghambat tercapainya rancangan sistem kerja yang efisien. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman agar terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan.

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Banyu Sabrang Batik Kulon progo. Sesuai dengan nilai sig 0,000 > 0,05 dan dilihat pada tabel deskriptif bahwa jawaban responden variabel Lingkungan Kerja menyatakan nilai rata-rata 4,17 berada pada kategori Setuju

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka akan semakin baik pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Vahera & Onsardi, (2021), Yuliantini & Santoso, (2020), dan Nofitasari, (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada dasarkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membawa dampak yang baik bagi karyawan, begitu pun sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja buruk, maka akan berdampak buruk pula bagi karyawan. Menurut Nofitasari, (2021) kesesuaian lingkungan kerja memberikan dampak yang terasa dalam jangka panjang, namun jika lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menyebabkan pengguna tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta menghambat tercapainya rancangan sistem kerja yang efisien. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman agar terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Banyu Sabrang Batik Kulon Progo. Hal ini mengindikasikan bahwa implementasi program K3 di

perusahaan belum optimal dan perlu ditingkatkan agar dapat memberikan kontribusi nyata terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Sebaliknya, kompensasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi yang adil dan sesuai mendorong perasaan dihargai atas kontribusi karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman meningkatkan rasa keterikatan serta kenyamanan dalam bekerja. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,817, dapat disimpulkan bahwa mayoritas variasi dalam kepuasan kerja dipengaruhi oleh ketiga variabel ini. Namun, terdapat 18,3% pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau peluang pengembangan karier. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ukuran sampel yang relatif kecil dan fokus pada satu perusahaan, sehingga generalisasi hasil masih terbatas. Untuk itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak perusahaan dan mempertimbangkan variabel lain guna memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor penentu kepuasan kerja dalam konteks industri kreatif atau manufaktur skala kecil di Indonesia.

Daftar Pustaka

Aini, H. N. (2020). Pengaruh Reward, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *9*(1), 1–20. http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2734

Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *18*(1), 45–60. https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097

Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, *1*(2), 1–9. https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57

Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 160–170. http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO

Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *12*(6), 602. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04

Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *Kan*, *1*(02), 185–192. https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41

Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, *9*(3), 574–597. https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734

Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, *7*(1), 18. https://doi.org/10.30588/jmp.v7i1.320

Nofitasari, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombong I). *Eprints.Universitasputrabangsa*, *8*(857), 1–12. http://eprints.universitasputrabangsa.ac.id/id/eprint/828/1/TIWI NOFITASARI 175503178 %28JURNAL 2021%29.pdf

Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali …. *Values*, *3*, 540–551. https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4918

Rahmawati, A., Santia Dewi, R., Meydisa, D., & Tanau, U. (2020). Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Karyawan Lapangan Pt.Antang Gunung Meratus the Effect of Physical Work Environment Perception on Occupational Health and Safety (K3) in Pt. Antang Gunung Meratus'S Field Em. *Jurnal Kognisia*, *3*(1), 166–173.

Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 60–74. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, *7*(1), 68–77. https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755

Sriadmitum, I., Sudarno, & Nyoto. (2023). Leadership Style, Work Environment, and Compensation on Job Satisfaction and Teacher Performance. *Journal of Applied Business and Technology*, *4*(1), 79–92. https://doi.org/10.35145/jabt.v4i1.122

Styawati, A. N., & Soedarmadi, S. (2021). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Java Prima Abadi Semarang). *Solusi*, *19*(2), 112–127. https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.3132

Suryawan, K. S. B., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pandawa Surya Sentosa Di Kota Balikpapan, Kalimantan Timus. *Jurnal Administrasi Publik*, *4*(61), 1–8.

Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analsisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, *2*(1), 58–67.

Wahyudi, R. (2022). Peran Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Dalam Pengembangan

Industri Kecil Menengah Kota Medan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, *1*(5), 671–676. https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i5.75

Widodo, D. S. (2023). Determinasi Pelatihan , Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja. *JIM (Jurnal Ilmu Multidisiplin)*, *1*(4), 956–962. https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, *16*(1), 1–13. http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941