KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen
Vol.3, No.8 Agustus 2025
e-ISSN: 3025-7859; p-ISSN: 3025-7972, Hal 627-638
DOI: https://doi.org/10.61722/jiem.v3i8.6412

Pengaruh K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Maxley Bumi Serpong Damai (BSD) Tangerang

Desti Apriliani Puspita Sari
destiaprilianipuspitasari@gmail.com
Universitas Pamulang
Endang Susilo Wardani
Dosen01645@unpam.ac.id
Universitas Pamulang
Korespondensi penulis: destiaprilianipuspitasari@gmail.com

Abstrak. *PT Maxley BSD bases its business operations on a preliminary survey that shows that employees who are not performing to their full potential in carrying out their responsibilities, as evidenced by poor performance, inability to complete tasks independently, and a low sense of responsibility for the work assigned by the company. This study aims to determine the effect of Occupational Safety and Health (OSH) and job satisfaction on employee performance at PT Maxley Bumi Serpong Damai (BSD), Tangerang. The research was conducted on 50 employees using quantitative methods through questionnaires and multiple linear regression analysis. The results showed that OSH had a 48% influence and job satisfaction had a 43.4% influence on employee performance, while simultaneously both contributed 56.5%. Hypothesis testing with a significance level of < 0.05 proved that there was a significant influence. It was concluded that the implementation of OSH and the improvement of job satisfaction are important to support employee performance, with recommendations for soft skills training and the provision of rewards to increase work motivation.*
Keywords: *Occupational Health and Safety (OHS), Job Satisfaction, Employee Performance, PT Maxley BSD Tangerang.*

Abstrak. PT Maxley BSD didalam menjalankan usahanya didasarkan pada pra survey yang telah dilakukan menjelaskan jika karyawan yang belum maksimal dalam menjalankan tanggung jawabnya, terlihat dari kurangnya kuantitas kinerja, ketidakmampuan menyelesaikan tugas secara mandiri, serta rendahnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maxley Bumi Serpong Damai (BSD), Tangerang. Penelitian dilakukan pada 50 karyawan dengan metode kuantitatif melalui kuesioner dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan K3 berpengaruh sebesar 48% dan kepuasan kerja sebesar 43,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan keduanya memberikan kontribusi 56,5%. Uji hipotesis dengan nilai signifikansi < 0,05 membuktikan adanya pengaruh yang signifikan. Disimpulkan bahwa penerapan K3 dan peningkatan kepuasan kerja penting untuk mendukung kinerja karyawan, dengan saran pelatihan soft skill dan pemberian penghargaan guna meningkatkan motivasi kerja.
Kata Kunci: *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, PT Maxley BSD Tangerang.*

PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini menuntut terciptanya kinerja karyawan yang tinggi demi mendukung pengembangan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama sumber daya manusia yang menjadi aset berharga sekaligus pemeran utama dalam setiap aktivitas perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat berjalan, sehingga aspek manusia menjadi fokus penting dalam sistem pengendalian manajemen. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan melalui

Received Juni 28, 2025; Revised Juli 30, 2025; Agustus 27, 2025
* Desti Apriliani Puspita Sari, destiaprilianipuspitasari@gmail.com

pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, handal, dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

PT Maxley BSD merupakan perusahaan yang bergerak di berbagai bidang dengan fokus utama pada sektor perhotelan dan restoran. Di kawasan BSD, Tangerang, Maxley dikenal sebagai akomodasi populer yang menyediakan pilihan penginapan berupa hotel maupun dormitory, lengkap dengan fasilitas seperti kebersihan harian, dapur kecil, akses internet, serta layanan lain yang mendukung kebutuhan tamu jangka pendek maupun panjang, baik untuk pebisnis, wisatawan, maupun pekerja remote. Sebagai perusahaan, PT Maxley BSD berkomitmen menjaga konsistensi kualitas melalui pengelolaan sumber daya manusia agar kinerja karyawan dapat optimal. Namun, hasil riset menunjukkan masih terdapat karyawan yang belum maksimal dalam menjalankan tanggung jawabnya, terlihat dari kurangnya kuantitas kinerja, ketidakmampuan menyelesaikan tugas secara mandiri, serta rendahnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja, mayoritas karyawan PT Maxley BSD Tangerang masih menghadapi sejumlah kendala yang perlu mendapat perhatian serius. Tercatat sebanyak 11 karyawan belum menunjukkan kinerja optimal, di antaranya 6 karyawan memiliki kuantitas kerja di bawah standar akibat kurangnya efisiensi, manajemen waktu, dan penguasaan tugas. Selain itu, 3 karyawan menunjukkan rendahnya inisiatif, menandakan kurangnya sikap proaktif dalam bekerja dan berinovasi. Masalah juga ditemukan pada aspek kerjasama, di mana 3 karyawan kurang mampu berkomunikasi dan berkoordinasi secara efektif, sehingga menurunkan sinergi tim. Sementara itu, 2 karyawan memiliki kualitas kerja di bawah standar, ditandai dengan hasil kerja yang tidak memenuhi kriteria perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan perlu melakukan perbaikan melalui pelatihan teknis dan soft skills, pendampingan dalam bentuk coaching maupun mentoring, serta program penghargaan guna meningkatkan motivasi. Optimalisasi manajemen waktu dengan metode kerja sistematis, seperti checklist dan jadwal kerja, juga penting untuk meningkatkan efisiensi. Selain itu, penguatan komunikasi dan kolaborasi tim melalui forum diskusi dan team building dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Evaluasi kinerja rutin dengan feedback yang membangun perlu diterapkan agar karyawan memahami kekurangan, memperbaiki performa, dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Sebuah perusahaan harus mampu memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusianya dengan memperhatikan pengembangan kualitas karyawan, termasuk penerapan sistem manajemen sumber daya manusia yang menekankan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3). K3 berfungsi untuk menjamin keselamatan pekerja serta mendukung penggunaan sumber produksi secara berkelanjutan, aman, dan efisien. Berdasarkan data PT Maxley BSD Tangerang, perusahaan telah menyediakan beberapa perlengkapan K3 seperti hidran, alat pemadam kebakaran ringan (APAR), alarm kebakaran, dan kotak P3K. Namun, jumlah hidran dan alarm kebakaran masih sangat kurang dan belum memenuhi standar keselamatan di lingkungan perhotelan, sehingga diperlukan penambahan serta pemerataan distribusi perlengkapan tersebut demi menjaga keselamatan karyawan maupun tamu. Selain aspek K3, masalah lain yang muncul adalah ketidakjelasan gaji dan insentif yang sering kali dianggap tidak sesuai dengan beban kerja karyawan. Kondisi ini dapat menurunkan kepuasan kerja, yang jika dibiarkan berpotensi memengaruhi kelangsungan hidup perusahaan di masa depan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih serius memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Untuk itu, dilakukan pra-survei melalui penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan, yang berfokus pada

indikator-indikator kepuasan kerja sebagai bahan evaluasi dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survey, sebagian besar karyawan PT Maxley BSD Tangerang sudah cukup puas terhadap beberapa aspek pekerjaan, meskipun masih terdapat area yang perlu diperhatikan. Sebanyak 64% karyawan merasa pekerjaan memberi kesempatan untuk berkembang, namun 36% lainnya belum merasakan hal tersebut. Dari sisi upah, 60% menilai gaji sesuai dengan kontribusi yang diberikan, sedangkan 40% masih merasa tidak seimbang. Hal serupa terjadi pada aspek promosi, di mana 60% karyawan percaya promosi berjalan adil, tetapi 40% lainnya masih ragu. Sementara itu, 68% merasa nyaman berdiskusi dengan pengawas, dan 52% merasa puas dengan kerja sama tim, meski masih ada sebagian yang belum merasakan kenyamanan penuh. Secara keseluruhan, kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil yang cukup baik, namun aspek gaji dan insentif masih menjadi perhatian utama karena tingkat ketidakpuasan relatif tinggi. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan kesempatan pengembangan karier agar karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan tergolong cukup baik, tetapi tetap perlu diperkuat untuk menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Dari hasil penilaian kinerja, masih ditemukan sejumlah karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas secara maksimal, kurang menunjukkan inisiatif, serta belum sepenuhnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Meskipun terdapat tren positif dalam aspek tanggung jawab dan kerja sama, beberapa area seperti inisiatif dan kuantitas kerja masih berada pada kategori "cukup" meski sudah mengalami peningkatan. Kondisi ini menegaskan perlunya strategi yang lebih terarah untuk mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh, sehingga seluruh karyawan dapat mencapai standar yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk pertama, Untuk mengetahui pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Maxley Bumi Serpong Damai (BSD) Tangerang. Kedua, Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Maxley Bumi Serpong Damai (BSD) Tangerang. Ketiga, Untuk mengetahui pengaruh K3 dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Maxley Bumi Serpong Damai (BSD) Tangerang.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Menurut Arifin (2017:15), manajemen merupakan proses pendayagunaan sumber daya melalui fungsi-fungsi utama seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian, dengan tujuan memaksimalkan potensi yang dimiliki agar sasaran dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Darmadi (2022), sumber daya manusia merupakan elemen penting sekaligus aset utama dalam organisasi yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. SDM menjadi kunci perkembangan perusahaan karena berperan sebagai pemikir dan perencana dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sumakmur dalam Larasati (2018:10), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan melindungi pekerja maupun masyarakat agar mencapai derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, mental, maupun sosial. K3 dilakukan melalui upaya pencegahan terhadap

penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan, lingkungan kerja, maupun penyakit umum, sehingga tercipta suasana kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:60), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh situasi kerja, hubungan kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis yang menyertainya.

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis

H1 = Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Maxley Bumi Serpong Damai (BSD) Tangerang.

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Maxley Bumi Serpong Damai (BSD) Tangerang.

H2 = Ho2 : Diduga tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Maxley Bumi Serpong Damai (BSD) Tangerang.

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Maxley Bumi Serpong Damai (BSD) Tangerang.

H3 = Ho3 : Diduga tidak terdapat Pengaruh K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT Maxley Bumi Serpong Damai (BSD) Tangerang.

Ha3 : Diduga terdapat Pengaruh K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT Maxley Bumi Serpong Damai (BSD) Tangerang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data yang diperoleh berupa angka-angka yang bersumber dari instansi terkait pada PT Maxley BSD Tangerang. Menurut Sugiyono (2019:16-17), penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Maxley BSD yang berlokasi di Komplek Edutown Jalan Dormitory Blok B1 BSD City, Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Banten. Adapun waktu penelitian berlangsung selama kurang lebih enam bulan, yaitu dari Desember hingga Juli, yang mencakup tahapan pra-survei, penyusunan proposal, pengajuan izin, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Maxley BSD yang berjumlah 50 orang. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan juga sebanyak 50 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.38442968
Most Extreme Differences	Absolute		.073
	Positive		.070
	Negative		-.073
Test Statistic			.073
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.723
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.711
		Upper Bound	.734

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa agnifikasi (2-tailed) lebih besar dari 0,5. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dari variabel K3 (Keselamatan Kesehatan kerja) (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.750	6.556		1.792	.080		
	K3	.592	.157	.446	3.769	.000	.661	1.513
	Kepuasan Kerja	.440	.130	.399	3.375	.001	.661	1.513

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai Tolerance variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sebesar 0,661 serta variabel Kepuasan Kerja sebesar 1,513, yang keduanya lebih dari 0,10. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut sama-sama sebesar 1,513, yang masih berada di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas atau gangguan.

Uji Autokorelasi

Tabel 2 Hasil uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

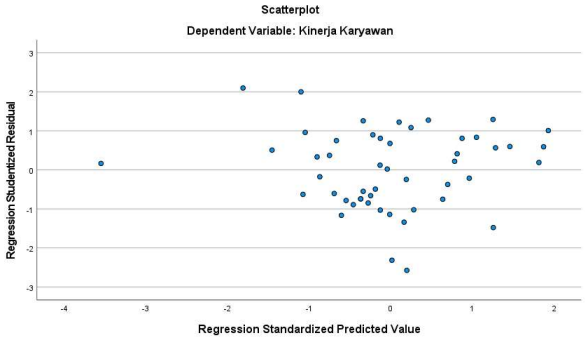
Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752[a]	.565	.547	4.47674	1.926

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, K3
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian, model regresi tidak mengalami autokorelasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin Watson sebesar 1,926 yang masih berada dalam rentang 1,550 hingga 2,460.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil scatter plot, titik-titik pada grafik tidak menunjukkan pola penyebaran yang jelas atau membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model tersebut layak digunakan.

Analisis Kuantitatif

Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana variabel K3 (Keselamatan Kesehatan kerja*)* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	27.080	5.213		5.194	.000
	K3	.901	.141	.678	6.395	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh persamaan regresi Y = 27,080 + 0,901 X1. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 27,080 berarti jika variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) tidak ada, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 27,080 poin. Sementara itu, nilai koefisien regresi K3 sebesar 0,901 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada variabel K3, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,901 poin.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.132	7.285		2.214	.032
	Kepuasan Kerja	.726	.120	.659	6.067	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh persamaan Y = 16,132 + 0,726X2. Nilai konstanta sebesar 16,132 menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X2) tidak ada, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 16,132 poin. Sementara itu, nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,726 berarti setiap peningkatan 1 unit pada variabel Kepuasan Kerja, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,726 poin.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel K3 (Keselamatan Kesehatan kerja) (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.750	6.556		1.792	.080
	K3	.592	.157	.446	3.769	.000
	Kepuasan Kerja	.440	.130	.399	3.375	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh persamaan Y = 11,750 + 0,592X1 + 0,440X2. Nilai konstanta sebesar 11,750 menunjukkan bahwa apabila variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Kepuasan Kerja tidak ada, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 11,750 poin. Koefisien regresi K3 sebesar 0,592 berarti setiap peningkatan 1 unit pada variabel K3, dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,592 poin. Sementara itu, koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,440 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada variabel Kepuasan Kerja, dengan asumsi variabel K3 tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,440 poin.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial K3 (Keselamatan Kesehatan kerja) (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		K3	Kinerja Karyawan
K3	Pearson Correlation	1	.678**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.678**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai uji koefisien korelasi parsial antara K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,678. Nilai tersebut berada pada kisaran 0,600–0,799 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel K3 dengan kinerja karyawan.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai uji koefisien korelasi parsial antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,659. Nilai tersebut berada pada kisaran 0,600–0,799, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel Kepuasan Kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan K3 (Keselamatan Kesehatan kerja) (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752[a]	.565	.547	4.47674
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, K3				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi simultan antara K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,752. Nilai tersebut berada pada kisaran 0,600–0,799, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel K3 dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Determinasi K3 (Keselamatan Kesehatan kerja) (X1) Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678[a]	.460	.449	4.93756
a. Predictors: (Constant), K3				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi parsial antara K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,460 atau 46%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel K3 memengaruhi kinerja karyawan sebesar 46%, sedangkan sisanya 54% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Determinasi Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659[a]	.434	.422	5.05508
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi parsial antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,434 atau 43,4%. Artinya, variabel Kepuasan Kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 43,4%, sedangkan sisanya 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan K3 (Keselamatan Kesehatan kerja) (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	**Std. Error of the Estimate**
1	.752[a]	.565	.547	**4.47674**
a. Predictors: (Constant), K3, Kepuasan Kerja				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi simultan antara K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,565 atau 56,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel K3 dan Kepuasan Kerja sebesar 56,5%, sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) K3 (Keselamatan Kesehatan kerja) (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27.080	5.213		5.194	.000
	K3	.901	.141	.678	6.395	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,395 yang lebih besar dari t tabel 0,279 (6,395 > 0,279). Hasil ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,050. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan

Kerja) (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.132	7.285		2.214	.032
	Kepuasan Kerja	.726	.120	.659	6.067	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,067 yang lebih besar dari t tabel 0,279 (6,067 > 0,279). Hasil ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,050. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H0 ditolak dan H2 diterima.

Uji Hipotesis seacra Simultan (Uji f)

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f) K3 (Keselamatan Kesehatan kerja) (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1225.342	2	612.671	30.571	.000
	Residual	941.938	47	20.041		
	Total	2167.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), K3, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 30,571 yang lebih besar dari F tabel 0,320 (30,571 > 0,320). Hasil ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,050. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel K3 (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H0 ditolak dan H3 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) maupun Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di PT Maxley Bumi Serpong Damai (BSD). Secara parsial, K3 berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 48%, sedangkan Kepuasan Kerja juga memberikan pengaruh yang kuat dengan kontribusi sebesar 43,4%. Sementara itu, hasil analisis simultan menunjukkan bahwa K3 dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan sebesar 56,5%, dan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji hipotesis melalui nilai t dan F hitung yang signifikan semakin memperkuat bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan aspek K3 dan Kepuasan Kerja dapat menjadi faktor penting dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Zanafa Publishing.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2017/2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.

Yeyen Gustina Irawan, Loso Judijanto, Wenny Ana Adnanti, Nurhayati & Nisa Ardhianingtyas. (2025). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Teori dan Penerapannya. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. (ISBN: 978-623-514-544-0).

Jurnal:

Achmad, A. N., Arfah, A., La Mente, & Murfat, M. Z. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Engineering di PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar.

Atiyah, Y., & Wibowo, E. K. (2023). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pegawai Saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*.

Andriani, S. (2022). Pengaruh Electronic Word of Mouth (E-Wom) Terhadap Keputusan Pembelian. Journal Ekonomi Dan Manajemen, 1–23

Anggraeni, I. D., & Wardani, E. S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih di Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Pamulang.

Babullah, R., Nusantara, I. M., Jl, A., Balandongan, L., No, J. B., & Citamiang, K. (2024). *Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya*.

Budiarty, R., Basem, Z., et al. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang. *Jurnal Manajemen*.

Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi).

Fauziyah, K. R. (2023). *Pengaruh Pengetahuan Dan Sikap Kerja Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).*

Fajri Kahfiardi, H. N. Utami, et al. (2017). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*.

Franciska, Magito, D. H. P. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Jakarta. Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi.

Giawa, Y. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan Yolanda.

Hustia, A. (2020). Lingkungan Kerja yang Aman Meningkatkan Produktivitas. Jurnal.

Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. MAMEN: Jurnal Manajemen.

Milnawati. (2018). Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) area Pengatur Distribusi Makassar. *Jurnal Manajemen*.

Nasution, M. K. (2017). Penggunaan metode pembelajaran dalam peningkatan hasil belajar siswa. STUDIA DIDAKTIKA: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan.

Perkeretaapian, P., Madiun, I., Wahjono, H. B., Rozaq, F., Wirawan, W. A., Atmaja, D. S., Widya Prasetya, H., Teknologi,), & Perkeretaapian, M. (2023). Madiun Spoor: Jurnal Pengabdian Masyarakat. *Madiun Spoor: Jurnal Pengabdian Masyarakat*.

Priyanto, M., & Sudrartono, T. (2021). Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian Ulang Aksesoris Pakaian Di Toko Mingka Bandung.

Rosento RST1, R. Y., E.P. H., S. N., (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Roza, M., Agussalim, M., & Begawati, N. (2021). Issn-p : 2355-0376 issn-e : 2656-8322. *Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Bisnis)*.

Runtu, N. megawati, Palandeng, I. D., & Sumarauw, J. S. B. (2023). Pengaruh Kualitas Layanan dan Fasilitas terhadap daya saing objek wisata pulau tiga desa pasir putih kabupaten bolaang mongondow. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.

Ryan Alfandi, Hilma Harmen. (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Job Satisfaction, dan Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai PT Palmanco Inti Sawit Medan. *Jurnal Manajemen*.

Sandi Samad, Greis M. Sendow, et al. (2022). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Salim Ivonas Pratama TBK (BIMOLI) Bitung Pada Era New Normal. *Jurnal Manajemen*.

Sarbiah, F., Suparwo et al. (2023). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samudera Perdana. Jurnal.

Silvia, D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom). Jurnal.

Sianturi, R., & Siregar, A. (2023). Penerapan K3 dan Motivasi Kerja. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.

Suwarsa, T. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. Jurnal Akuntansi.

Syafrial, H., & Ardiansyah, A. (2020). Prosedur Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Satunol Mikrosistem Jakarta. *Abiwara: Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*.

Vahera & Onsardi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal.

Wardani, E. S. (2023). Pengaruh (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Wardani, E. S. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Electronick City Cabang BSD Tangerang.