

Pengaruh Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator
PT. XYZ

Dessy Fitria Kurniadi Adiwijaya ¹, Aam Rachmat Mulyana ^{2*}

^{1,2*} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal
Achmad Yani, Kota Cimahi, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

Corresponding Email : aam.rachmat@lecture.unjani.ac.id ^{2*}

Abstrak. *Kepuasan kerja yang baik akan menimbulkan efek yang positif bagi perusahaan maupun organisasi, dalam meningkatkan kepuasan kerja dapat dengan mengamati motivasi kerja dan keselamatan kerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan data turnover pada bagian operator PT. XYZ sebesar 8,5% yang masih diatas 5% dari minimal kebijakan dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operator PT. XYZ. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik penentuan sampel yaitu teknik sampling jenuh. Sebanyak 48 orang populasi dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif dan analisis data yaitu analisis regresi berganda dengan menafsirkan tabel output program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan keselamatan kerja secara parsial juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya motivasi kerja dan keselamatan kaerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan bagian operator PT. XYZ.*

Kata kunci: *Motivasi Kerja; Keselamatan Kerja; Kepuasan Kerja.*

Abstract. *Employee job satisfaction has a positive effect on both companies and organizations. Improving job satisfaction can be achieved by observing employee work motivation and workplace safety. Based on turnover data from the operators at PT. XYZ, which stands at 8.5%, exceeds the company's minimum policy of 5%. This study aims to determine the relationship between work motivation, workplace safety, and job satisfaction among operators at PT. XYZ. The research method used is quantitative, with the sampling technique being saturated sampling. The population for this study consists of 48 individuals. Data collection techniques include distributing questionnaires and conducting interviews. Data analysis techniques employ descriptive and associative methods, with multiple regression analysis using SPSS version 25 output tables. The results indicate that work motivation has a partial effect on job satisfaction, and workplace safety also has a partial impact on job satisfaction. Furthermore, work motivation and workplace safety simultaneously influence the job satisfaction of operators at PT. XYZ.*

Keywords: *Work Motivation; Work Safety; Job Satisfaction.*

Pendahuluan

Kemampuan dan keterampilan karyawan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu proyek serta mencerminkan citra perusahaan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2023), sektor konstruksi Indonesia menduduki posisi kelima dalam kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, dengan angka mencapai 9,86% pada triwulan III tahun 2023 (bps.go.id, 2023).

Sinaga dan Husyani (2021) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di perusahaan dapat meningkatkan partisipasi karyawan secara maksimal, dan salah satu faktor penting yang perlu mendapatkan perhatian utama dari perusahaan atau organisasi adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi dan memiliki kecenderungan lebih rendah untuk meninggalkan organisasi (Aryaningtyas & Maria, 2019). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan absensi, turnover, dan penurunan produktivitas (Fatmawati & Chaerudin, 2021). Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan di PT. XYZ, tingkat kepuasan kerja karyawan bagian operator dapat dilihat melalui data Labour Turnover dari tahun 2022 hingga 2023. Data tersebut menunjukkan tingkat perputaran karyawan yang cukup tinggi, yang mengindikasikan kemungkinan adanya ketidakpuasan di kalangan karyawan.

Tabel 1. *Labour Turn Over* Karyawan Bagian Operator PT. XYZ Tahun 2022-2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Keluar	Persentase
1	2022	46	5	10,4%
2	2023	48	4	8,5%

Berdasarkan Tabel 1, data Labour Turnover karyawan bagian operator pada PT. XYZ menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan setiap tahunnya masih melebihi 5%, yang merupakan batas toleransi yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ belum memenuhi harapan yang diinginkan. Hafidzi (2019:52) menyatakan bahwa motivasi

kerja adalah pemberian dorongan yang dapat menciptakan semangat kerja pada individu, sehingga mereka mampu bekerja sama secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Saskia dan Raymond (2020) menambahkan bahwa tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan sering dapat menjadi indikator adanya masalah terkait dengan penurunan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan HRD PT. XYZ, ditemukan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan bagian operator masih cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari data absensi tanpa keterangan pada bagian operator PT. XYZ pada tahun 2023, sebagaimana tercantum di bawah ini:

Tabel 2. Data Absensi Karyawan Bagian Operator PT. XYZ Tahun 2023

Bulan	Tanpa Keterangan (Kali)
Januari	10
Februari	8
Maret	8
April	9
Mei	12
Juni	7
Juli	6
Agustus	8
September	9
Oktober	11
November	14
Desember	11
Total	113

Berdasarkan tabel 2 terdapat 113 kali jumlah karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan. Namun alasan keterlambatan karyawan ini tidak diketahui oleh perusahaan apakah karena ada kepentingan yang mendesak atau sebatas menghindari pekerjaan, hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa karyawan kehilangan motivasi atau menurunnya semangat untuk bekerja yang akan berdampak kepada tujuan perusahaan. Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keselamatan kerja. Menurut Nugraha (2019) keselamatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Berdasarkan data kecelakaan kerja pada PT. XYZ pada tahun 2022-2023 terbilang masih

dias 5% dari ketentuan yang ada. Untuk rinciannya, terlihat pada daftar berikut ini:

Tabel 3. Data Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian Operator PT. XYZ Tahun 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Klasifikasi		Total	Persentase
		Sedang	Berat		
2022	46	3	-	3	6,5%
2023	48	4	1	5	10,5%

Jika dilihat dari tabel 3 adanya peningkatan dari total data kecelakaan kerja karyawan sejumlah 4% dari tahun sebelumnya. Hal tersebut tentunya sangat merugikan perusahaan karena menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. XYZ mengenai motivasi kerja dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja, maka judul penelitian ini “Pengaruh Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator PT. XYZ”

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menguji hubungan antara variabel motivasi kerja, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja. Pendekatan ini berlandaskan pada paradigma positivistik, dengan fokus pada pengukuran variabel melalui data numerik yang dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2018). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara, yaitu studi kepustakaan untuk memperoleh landasan teori yang relevan, penelitian lapangan melalui observasi dan wawancara langsung dengan pihak perusahaan, serta penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan bagian operator PT. XYZ sebagai responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operator konstruksi di PT. XYZ yang berjumlah 48 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Instrumen kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu sebelum digunakan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total menggunakan rumus Pearson Product

Moment, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur menghasilkan hasil yang konsisten. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan keselamatan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Sebelum responden menjawab pernyataan dari variabel yang diteliti, adanya karakteristik responden yang telah diperoleh yaitu berdasarkan jenis kelamin serta usia.

Tabel 4. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	48	100%

Tabel 5. Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	30-35	16	32%
2	36-40	9	18%
3	>40	25	50%
Jumlah		48	100%

Berdasarkan Tabel 4 dan Tabel 5, didapatkan hasil karakteristik dengan berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebesar 100% atau 48 orang. Kemudian, berdasarkan umur didominasi oleh karyawan yang berusia > 40 tahun sebesar 50% lalu usia 30-35 sebesar 32% dan sisanya di usia 36-40 sebesar 18%.

Tabel 6. Tanggapan Responden

No	Variabel	Tertinggi		Terendah		Rata-Rata Keseluruhan	Kriteria
		Sub Variabel	Rata-Rata	Sub Variabel	Rata-Rata		
1	Motivasi Kerja	Keberhasilan/Prestasi	4,42	Peluang Untuk maju	4,19	4,28	Sangat Tinggi
2	Keselamatan Kerja	Pencegahan Kecelakaan	4,35	Membuat Kondisi Kerja Yang Aman	4,19	4,27	Sangat Baik
3	Kepuasan Kerja	Ukuran Organisasi Perusahaan	4,36	Tingkat Kehadiran	3,88	4,13	Puas

Berdasarkan Tabel 6, diketahui tanggapan responden mengenai motivasi kerja, sub variabel keberhasilan/prestasi menjadi sub variabel tertinggi dengan total rata-rata sebesar

4,42 sedangkan sub variabel peluang untuk maju menjadi sub variabel terendah yang memiliki total rata-rata sebesar 4,19 Secara keseluruhan variabel motivasi kerja memiliki skor rata-rata total sebesar 4,28 yang dimana termasuk ke dalam kriteria sangat tinggi. Nilai rata-rata keseluruhan sub variabel pencegahan kecelakaan adalah 4,35 yang merupakan nilai tertinggi. Di sisi lain, sub variabel membuat kondisi kerja yang aman memiliki nilai terendah dengan nilai rata-rata 4,19. Selanjutnya, skor rata-rata keseluruhan sebesar 4,27 untuk semua sub variabel keselamatan kerja, yang dianggap sangat baik.

Perhitungan variabel kepuasan kerja pada sub variabel ukuran organisasi perusahaan menjadi sub variabel tertinggi dengan total rata-rata sebesar 4,36 sedangkan sub variabel tingkat kehadiran menjadi sub variabel terendah yang memiliki rata-rata sebesar 3,88. Secara keseluruhan variabel kepuasan kerja memiliki skor rata rata sebesar 4,13 yang dimana termasuk kedalam kriteria puas. Sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang diperoleh, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian berupa kuesioner. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi atau keandalan instrumen tersebut. Hasil uji disajikan pada Tabel 7 dan Tabel 8 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,659	0,24	VALID
	X1.2	0,500	0,24	VALID
	X1.3	0,676	0,24	VALID
	X1.4	0,606	0,24	VALID
	X1.5	0,606	0,24	VALID
	X1.6	0,46	0,24	VALID
	X1.7	0,586	0,24	VALID
Keselamatan Kerja (X2)	X2.1	0,754	0,24	VALID
	X2.2	0,617	0,24	VALID
	X2.3	0,796	0,24	VALID
	X2.4	0,63	0,24	VALID
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,626	0,24	VALID
	Y.2	0,72	0,24	VALID
	Y.3	0,779	0,24	VALID
	Y.4	0,499	0,24	VALID
	Y.5	0,643	0,24	VALID
	Y.6	0,554	0,24	VALID

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,679	7	Reliabel
Keselamatan Kerja (X2)	0,657	4	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,712	6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,240), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner adalah valid. Selanjutnya, pada Tabel 8 ditunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat dikatakan reliabel. Sebelum melakukan uji regresi dan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan. Hasil uji tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N	Unstandardized Residual	
	48	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	179.055.385
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.081
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil pengujian distribusi normal terhadap data menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	0,508	1,970
	Keselamatan Kerja	0,508	1,970
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Pengujian multikolinearitas terhadap variabel Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan nilai tolerance masing-masing sebesar 0,508 ($> 0,10$) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,970 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,153	1,698		0,211
	Motivasi Kerja	0,031	0,077	0,084	0,688
	Keselamatan Kerja	-0,100	0,115	-0,180	0,390

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja adalah 0,688 dan Keselamatan Kerja sebesar 0,390, keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini, sehingga model dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardize Coefficients (B)	Standardize Coefficients (Beta)	t	Sig. t	Keterangan
Konstanta	2.432				
Motivasi Kerja	.500	.125	.3.985	.000	Signifikan
Keselamatan Kerja	.454	.186	2.437	.019	Signifikan

Menurut tabel di atas menyajikan hasil uji regresi linier berganda yang kemudian didapatkan hasil persamaan regresi berganda berikut:

Y = 2.432+ 0,500 X1 + 0,454 X2

Pada penelitian ini juga mengukur sejauh mana kemampuan model menjelaskan variabel dependen. Variabel independen semakin lemah jika nilai *R Square* mendekati 0 dalam mempengaruhi hubungan terhadap variabel dependen. Namun apabila nilai *R Square* mendekati 1, maka semakin kuat variabel independen dalam menjelaskan hubungan dengan variabel dependen, tertera pada tabel berikut :

Tabel 13. Tabel Hasil Determinasi Variabel

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.591	1.830

a. Predictors : (Constant), Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja

Dari hasil yang didapatkan, variabel motivasi kerja dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (*R²*) yaitu sebesar 0,608. Artinya variabel motivasi kerja dan keselamatan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 60,8%, termasuk dalam kriteria tinggi/kuat.

Uji Hipotesis

Signifikansi pengaruh antar variabel dapat dinilai menggunakan uji parsial dan simultan, untuk menentukan hubungan parsial/individual antara variabel independent dan variabel dependent. Perhitungan memakai SPSS versi 25.0 dalam pengujian parsial. Nilai *t_{tabel}* adalah 1,679 dan nilai *df* adalah 45 (48-2-1) dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Parsial

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	3.985	1,679	0,000	0,05	Signifikan
X2	2.437	1,679	0,019	0,05	Signifikan

Nilai *t_{hitung}* dan *t_{tabel}* untuk variabel motivasi kerja (X1) adalah 3.985 > 1,679, sesuai dengan data pada tabel 14. Nilai signifikansi 0,000 < 0,05 menyatakan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, kita terima *H_a* dan tolak *H₀* yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan bagian operator PT. XYZ dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Pada tabel tersebut ditunjukkan nilai 2.437 > 1,679 untuk variabel keselamatan kerja yang didasarkan pada hubungan *t_{hitung}* > *t_{tabel}*. Nilai signifikansi 0,019 < 0,05 menyatakan variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan kepada kepuasan kerja karyawan bagian operator PT. XYZ. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan bagian operator PT. XYZ dipengaruhi secara positif oleh keselamatan kerja, karena *H_a* diterima dan *H₀* ditolak.

Tabel 15. Hasil Uji Simultan

Variabel	f _{hitung}	f _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	34.909	3,20	0,000	0,05	Signifikan

Pada tabel 15, hasil uji simultan (uji *F*) menyatakan motivasi kerja dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja secara bersama, dengan *f_{hitung}* nilai sebesar 34.909 > 3,20 (*f_{tabel}*) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa *H_a* diterima dan *H₀* ditolak yang berarti motivasi kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Operator PT. XYZ.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operator PT. XYZ. Berdasarkan hasil penelitian, kedua variabel ini terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati & Chaerudin (2021), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Motivasi kerja di PT. XYZ tergolong sangat tinggi, dengan sub-variabel keberhasilan atau prestasi menjadi faktor yang paling memengaruhi. Hal ini sesuai dengan temuan yang diungkapkan oleh Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019), yang menyatakan bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh penghargaan dan prestasi yang diterima karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga sistem penghargaan yang ada dan memberikan insentif atau penghargaan tambahan untuk mendorong karyawan mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Di sisi lain, sub-variabel peluang untuk maju memiliki nilai terendah, yang menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan jalur karier yang lebih jelas dan kesempatan pengembangan diri bagi karyawan. Menurut Saskia & Raymond (2022), peluang untuk maju adalah faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karena karyawan cenderung berkomitmen lebih jika mereka merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dalam organisasi. Keselamatan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sub-variabel pencegahan kecelakaan memperoleh nilai tertinggi, menunjukkan bahwa karyawan merasa aman ketika prosedur keselamatan diterapkan dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Nugraha (2019), yang menyatakan bahwa pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dapat meminimalkan kecelakaan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman.

Namun, sub-variabel kondisi kerja yang aman memiliki nilai lebih rendah, yang mengindikasikan bahwa meskipun prosedur keselamatan sudah dijalankan dengan baik, masih terdapat aspek fisik tempat kerja yang perlu diperbaiki. Menurut Sinaga & Husyani (2021), keselamatan kerja tidak hanya mencakup prosedur, tetapi juga kondisi lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman dan aman. Secara simultan, motivasi kerja dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor ini saling mendukung dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi dan aman dalam bekerja, mereka cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Aryaningtyas & Maria (2019), kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan perilaku organisasi yang positif. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja serta keselamatan kerja sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Pada PT. XYZ, rekomendasi yang dapat diberikan adalah perusahaan perlu mempertahankan sistem penghargaan yang ada dan memberikan kesempatan lebih banyak untuk pengembangan karier, sambil memastikan bahwa semua fasilitas keselamatan kerja berada dalam kondisi optimal. Dengan demikian, PT. XYZ dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi tingkat turnover yang tinggi. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya perhatian terhadap motivasi dan keselamatan kerja sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja karyawan bagian operator PT. XYZ saling berhubungan dan memiliki pengaruh yang

signifikan. Motivasi kerja karyawan bagian operator PT. XYZ tergolong sangat tinggi, dengan sub-variabel keberhasilan atau prestasi menjadi faktor yang paling berpengaruh. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mempertahankan sistem penghargaan yang ada, seperti pemberian apresiasi rutin bagi karyawan yang memenuhi kriteria. Namun, sub-variabel peluang untuk maju memiliki nilai terendah, yang menunjukkan perlunya perusahaan untuk menyediakan jalur karier yang lebih jelas serta memberikan insentif tambahan seperti bonus guna meningkatkan motivasi kerja karyawan. Keselamatan kerja juga dinilai sangat baik, dengan sub-variabel pencegahan kecelakaan menjadi faktor dominan. Meskipun demikian, sub-variabel kondisi kerja yang aman memiliki nilai yang lebih rendah, yang menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap ketersediaan alat pelindung seperti helm, masker, kacamata, dan sepatu keselamatan yang sesuai. Perusahaan juga disarankan untuk memastikan bahwa peralatan keselamatan tersebut selalu dalam kondisi baik dan melakukan pelatihan keselamatan secara berkala untuk memastikan karyawan bekerja dengan aman. Kepuasan kerja pada karyawan bagian operator PT. XYZ termasuk dalam kategori puas, dengan sub-variabel ukuran organisasi perusahaan yang memiliki nilai tertinggi. Hal ini menunjukkan pentingnya transparansi mengenai arah dan pertumbuhan perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan stabil, serta memperkuat kebanggaan karyawan. Di sisi lain, sub-variabel tingkat kehadiran memiliki nilai terendah, yang menunjukkan bahwa perusahaan perlu menyelidiki penyebabnya dan mempertimbangkan kebijakan fleksibel serta program kesejahteraan dan dukungan kesehatan untuk meningkatkan komitmen dan kedisiplinan kerja karyawan. Secara keseluruhan, motivasi kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operator PT. XYZ. Kedua variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor ini dengan serius untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat turnover karyawan.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.
- Afifah, L. Z. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Perawat Rumah Sakit Rujukan COVID-19 Kota Magelang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Aryaningtyas, A. T., & Th, A. D. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)(Studi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(3), 120-136.
<https://doi.org/10.31955/mea.v3i3.163>.
- Kamila, N. N., Bahiroh, E., & Khaerunnisa, E. (2024). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(04), 169-180.
<https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i04.571>.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 12(1), 100-112.
<https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.%20100-112>.
- Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada

- Karyawan di Pujasera Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 78-93.
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9-16.
- Marzuki, H., Sularso, R. A., & Purbangkoro, M. (2018). Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepimimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi "X" Di Propinsi Kalimantan Timur. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(1), 51-65.
- MUHAMMAD, A. S. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA dan KESELAMATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Tirta Varia Intipratama Jakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Nugraha, H., & Yulia, L. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meminimalkan Kecelakaan Kerja Pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero): Studi kasus pada Depo Lokomotif Daop 2 Bandung PT. KAI.
- Saskia, A. (2020). *Hubungan Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Dana Nusantara* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Sinaga, I. N. (2021). *PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA CREDIT COMPANIES CABANG MEDAN. JURNAL VISI EKONOMI AKUNTANSI DAN MANAJEMEN*, 3(1), 1-12.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabet. Bandung, Indonesia.
- Statistik, B. P. (2022). Badan Pusat Statistik (BPS) 2022. *Statistik Indonesia*, 1101001.
- Wardana, R. (2014). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja (studi pada karyawan PT. PLN (Persero) area Malang)*. Brawijaya University.