p-ISSN: 2963-7856| e-ISSN: 2961-9890
Available online at jerkin.org/index.php/jerkin
Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
Volume 5 No 2, Oktober-Desember 2026, pp 4757-4760

Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Royal Coconut Airmadidi

Clarisa Novena Mochtar[1]*, Indrie Debbie Palandeng[2], Debry Chrystie Alexandra Lintong[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Jl. Kampus UNSRAT, Kel. Bahu, Kec. Malalayang, Kota Manado, Sulawesi Utara, 95115, Indonesia
E-mail: clarisamochtar@gmail.com
*Corresponding Author

https://doi.org/10.31004/jerkin.v5i1.8049

ARTICLE INFO

Article history:
Received: 27 Sep 2026
Revised: 03 Oct 2026
Accepted: 23 Oct 2026

Kata Kunci:
Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, Kepuasan

Keywords
Work Environment, Occupational Safety and Health (OSH), Compensation, Job Satisfaction.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Royal Coconut Airmadidi, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Royal Coconut Airmadidi yang berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t hitung 4,340 dan signifikansi 0,000. K3 berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 2,091 dan signifikansi 0,040. Sementara itu, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung −1,509 dan signifikansi 0,136. Secara simultan, Lingkungan Kerja, K3, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai F hitung 17,525 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,436, yang menunjukkan bahwa 43,6% Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 56,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

This study aims to examine the recruitment system implemented by PT Meares This study aims to analyze the effect of the Work Environment, Occupational Safety and Health (OSH), and Compensation on Employee Job Satisfaction at PT Royal Coconut Airmadidi, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach. The population consisted of all 72 permanent employees of PT Royal Coconut Airmadidi. The sampling technique used was non-probability sampling with a saturated sampling method, in which all members of the population were included as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of IBM SPSS. The results showed that the Work Environment had a positive and significant effect on Job Satisfaction, with a t-value of 4.340 and a significance value of 0.000. Occupational Safety and Health (OSH) also had a positive and significant effect, with a t-value of 2.091 and a significance value of 0.040. Meanwhile, Compensation had no significant effect, with a t-value of −1.509 and a significance value of 0.136. Simultaneously, the Work Environment, OSH, and Compensation had a significant effect on Job Satisfaction, with an F-value of 17.525 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R Square) was 0.436, indicating that 43.6% of Job Satisfaction could be explained by the three variables, while the remaining 56.4% was explained by other factors outside the scope of this study.

This is an open access article under the CC–BY-SA license.

How to Cite: Clarisa Novena Mochtar et al. (2026), Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Royal Coconut Airmadidi 5(2).https://doi.org/10.31004/jerkin.v5i2.8049

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Perusahaan tidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang mampu mencapai target produksi, tetapi juga perlu menciptakan kondisi kerja yang mendukung kenyamanan, keselamatan, dan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan evaluasi positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan dan pengalaman yang diperoleh selama bekerja. Karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu memperhatikan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta kompensasi.

PT Royal Coconut Airmadidi merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam industri pengolahan kelapa. Aktivitas produksi melibatkan karyawan secara langsung dalam penggunaan fasilitas dan mesin serta menuntut kedisiplinan dan ketelitian. Berdasarkan uraian dalam skripsi, observasi awal menunjukkan adanya kondisi lingkungan kerja yang perlu diperhatikan, penerapan K3 yang masih membutuhkan perhatian, serta persoalan terkait persepsi terhadap imbalan. Data internal perusahaan yang dicantumkan dalam skripsi juga mencatat kecelakaan kerja sebanyak lima kasus pada 2023, empat kasus pada 2024, dan dua kasus pada 2025. Kondisi tersebut menjadi alasan untuk menguji faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan tetap.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan serta efektivitas karyawan. K3 berkaitan dengan upaya perlindungan agar pekerja dapat menjalankan tugas dengan aman dan terhindar dari kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Sementara itu, kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Ketiga aspek tersebut secara teoritis dapat membentuk pengalaman kerja dan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Teori Dua Faktor Herzberg yang dibahas dalam skripsi juga menempatkan kondisi kerja dan kompensasi sebagai faktor pemeliharaan yang dapat berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dirangkum dalam skripsi menunjukkan bahwa lingkungan kerja, K3, dan kompensasi telah diteliti dalam kaitannya dengan kepuasan kerja pada beragam konteks organisasi. Namun, hasil pengaruh setiap faktor dapat berbeda sesuai karakteristik pekerjaan dan perusahaan. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan menganalisis (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja, (3) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, dan (4) pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan pada karyawan tetap PT Royal Coconut Airmadidi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh antarvariabel melalui analisis statistik. Lokasi penelitian adalah PT Royal Coconut Airmadidi. Populasi penelitian dibatasi pada seluruh karyawan tetap yang berjumlah 72 orang; karyawan harian dan pekerja borongan tidak termasuk karena memiliki status serta karakteristik hubungan kerja yang berbeda. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh 72 karyawan tetap menjadi responden.

Data dikumpulkan melalui wawancara awal, observasi, dan kuesioner. Kuesioner digunakan untuk memperoleh tanggapan responden mengenai lingkungan kerja (X_1), keselamatan dan kesehatan kerja (X_2), kompensasi (X_3), dan kepuasan kerja (Y). Indikator lingkungan kerja dalam skripsi mencakup lingkungan fisik penerangan dan sirkulasi udara, kebisingan dan kenyamanan, serta kebersihan—dan lingkungan nonfisik berupa hubungan kerja. Indikator K3 mencakup kondisi lingkungan yang aman, penggunaan alat pelindung diri, pelatihan keselamatan, prosedur penanganan kecelakaan, dan fasilitas kesehatan kerja. Kepuasan kerja diukur melalui pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja, serta kesempatan promosi atau pengembangan karier. Pengukuran kompensasi mengikuti indikator yang digunakan dalam instrumen skripsi.

Analisis data dilakukan dengan IBM SPSS. Tahapan analisis mencakup pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi dan determinasi, uji t untuk pengaruh parsial, serta uji F untuk pengaruh simultan.

Persamaan regresi yang dilaporkan dalam skripsi adalah $Y = 14{,}283 + 0{,}550X_1 + 0{,}174X_2 - 0{,}146X_3$.

Copyright © 2026, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian instrumen dalam skripsi menunjukkan seluruh butir pernyataan dinyatakan valid berdasarkan perbandingan r hitung dengan r tabel 0,232 serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Nilai Cronbach's Alpha untuk lingkungan kerja sebesar 0,697, K3 sebesar 0,719, kompensasi sebesar 0,783, dan kepuasan kerja sebesar 0,634. Seluruh nilai tersebut melampaui batas 0,60 yang digunakan dalam skripsi, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Uji normalitas Kolmogorov–Smirnov menghasilkan signifikansi 0,200. Pengujian multikolinearitas menunjukkan tolerance seluruh variabel di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, sedangkan scatterplot tidak menunjukkan pola tertentu yang mengindikasikan heteroskedastisitas.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	t hitung	Sig.	Kesimpulan
Konstanta	14,283	4,728	0,000	—
Lingkungan kerja	0,550	4,340	0,000	Positif, signifikan
K3	0,174	2,091	0,040	Positif, signifikan
Kompensasi	−0,146	−1,509	0,136	Tidak signifikan
Uji simultan	$R^2 = 0,436$	F = 17,525	0,000	Signifikan

Sumber: Diolah dari output SPSS dalam skripsi Clarisa Novena Mochtar (2026).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,550 dengan nilai t hitung 4,340 dan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang semakin mendukung berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Lingkungan yang bersih dan nyaman, pencahayaan serta sirkulasi udara yang memadai, dan hubungan kerja yang baik dapat membantu karyawan menjalankan tugas dengan lebih nyaman. Di antara variabel yang diteliti, lingkungan kerja juga memiliki koefisien beta terstandar paling besar (0,661), sehingga menjadi variabel yang paling dominan dalam model.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja

K3 memiliki koefisien positif sebesar 0,174, t hitung 2,091, dan signifikansi 0,040. Hasil tersebut menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Upaya menjaga area produksi tetap aman, menyediakan dan memastikan penggunaan alat pelindung diri, memberikan pengarahan prosedur kerja yang aman, serta melakukan pemeriksaan fasilitas secara berkala dapat mendukung rasa aman karyawan. Hasil ini menegaskan pentingnya K3 bukan hanya untuk mencegah kecelakaan, tetapi juga sebagai bagian dari upaya menciptakan pengalaman kerja yang lebih baik.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi memiliki koefisien −0,146, t hitung −1,509, dan signifikansi 0,136. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga kompensasi tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja dalam model penelitian ini. Hasil tersebut tidak berarti kompensasi tidak penting bagi karyawan. Temuan ini hanya menunjukkan bahwa berdasarkan data dan model yang digunakan, pengaruh kompensasi secara individual belum didukung bukti statistik yang cukup setelah memperhitungkan lingkungan kerja dan K3. Perusahaan tetap perlu mengevaluasi keadilan, kesesuaian, dan komunikasi mengenai kompensasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja, K3, dan Kompensasi secara Simultan

Uji simultan menghasilkan F hitung 17,525 dengan signifikansi 0,000, sehingga lingkungan kerja, K3, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai R Square sebesar 0,436 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 43,6% variasi kepuasan kerja, sedangkan 56,4% lainnya berkaitan dengan faktor di luar model. Oleh karena itu, pengelolaan kepuasan kerja perlu dilakukan secara terpadu, dengan memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja dan penerapan K3 serta tetap meninjau kebijakan kompensasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Royal Coconut Airmadidi. K3 juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, kompensasi tidak menunjukkan pengaruh

signifikan secara parsial pada model penelitian. Secara simultan, lingkungan kerja, K3, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Model menjelaskan 43,6% variasi kepuasan kerja, sedangkan 56,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Perusahaan disarankan mengevaluasi lingkungan kerja secara berkala, menjaga kebersihan dan kenyamanan area kerja, memperhatikan pencahayaan dan sirkulasi udara, serta memperkuat komunikasi antara karyawan dan pimpinan. Penerapan K3 perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui pemeriksaan area dan peralatan produksi, ketersediaan APD, pengarahan keselamatan, dan pengawasan prosedur kerja. Walaupun pengaruh kompensasi tidak signifikan secara parsial, perusahaan tetap perlu memastikan sistem kompensasi adil dan sesuai ketentuan. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi menjelaskan kepuasan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada PT Royal Coconut Airmadidi, seluruh karyawan tetap yang telah berpartisipasi sebagai responden, serta dosen pembimbing dan semua pihak yang memberikan bimbingan dan dukungan dalam penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

Bangun, W. (2022). [Rujukan mengenai indikator keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dicantumkan dalam skripsi].

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (6th ed.). SAGE Publications.

Efrata, D., & Widiyanto, G. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, (K3) keselamatan dan kesehatan kerja, dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asia Prima Packaging. EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 3(2).

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haryawan, I. G. A., Sya'ban, A. R., Mahyuni, E. L., Elya, I., Nurullita, U., Hanafi, A., Ruliati, L. P., Nugroho, B. Y. S., Arinie, F., Darnoto, S., & Tawil, M. R. (2024). Keselamatan dan kesehatan kerja. CV Lauk Puyu Press.

Hasibuan, M. S. P. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.

Kaawoan, M., Tewal, B., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh keterlibatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. Jurnal EMBA, 10(3). https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba

Sedarmayanti. (2022). [Rujukan mengenai lingkungan kerja sebagaimana dicantumkan dalam skripsi].

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Wardhana, A. (2024). [Rujukan mengenai indikator kepuasan kerja sebagaimana dicantumkan dalam skripsi].

Copyright © 2026, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)