

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI OMAH OBLONG T-SHIRT YOGYAKARTA

Salsabila Azzahra¹, Rina Dwiarti²
Universitas Mercu Buana Yogyakarta
e-mail: rarazhr212@gmail.com¹

Abstract – This study aims to analyze the effect of work environment, training, and occupational health safety (K3) on job satisfaction. Occupational Health Safety (K3) on Job Satisfaction in Production Employees at Omah Oblong T-Shirt Yogyakarta. Production at Omah Oblong T-Shirt Yogyakarta. This research was conducted using quantitative approach. Primary data collection is done by observation, interview, and distributing questionnaires to respondents at Omah Oblong T-Shirt Yogyakarta. to respondents at Omah Oblong T-Shirt Yogyakarta with a total sample of 40 employees. The results of the study prove that (1) the work environment has a negative and insignificant effect on job satisfaction, (2) the work environment significant effect on job satisfaction, (2) training has a positive and significant effect on job satisfaction, (3) the work environment has a negative and insignificant significant effect on job satisfaction, (3) occupational safety and health (K3) has a positive and significant effect on job satisfaction. positive and significant effect on job satisfaction, (4) work environment, training and occupational health safety (K3) simultaneously affect job satisfaction. (4) work environment, training and occupational health safety (K3) simultaneously affect job satisfaction among production production employees at Omah Oblong T-Shirt Yogyakarta.

Keywords: Work Environment, Training, Occupational Safety and Health (OHS), Job Satisfaction.

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi di Omah Oblong T-Shirt Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data primer dilakukan dengan observasi, wawancara, dan menyebarkan kuesioner kepada responden di Omah Oblong T-Shirt Yogyakarta dengan total sampel 40 karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) lingkungan kerja, pelatihan dan keselamatan kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi di Omah Oblong T-Shirt Yogyakarta.

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

PENDAHULUAN

Menurut Imbron & Pamungkas (2021), sumber daya manusia (SDM) adalah elemen penting dan sangat berpengaruh dalam sebuah perusahaan atau organisasi, mencakup semua individu yang bekerja di dalamnya. Setiap perusahaan atau organisasi pasti menginginkan SDM di dalamnya produktif. Muayyad & Gawi (2017) berpendapat bahwa salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, biasanya mereka lebih termotivasi, lebih produktif, dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tingkat kepuasan kerja bisa berbeda-beda untuk setiap individu. Beberapa mungkin merasa puas dengan gaji yang tinggi, sementara yang lain lebih menghargai fleksibilitas jam kerja dan kegiatan sosial di tempat kerja. Menurut Siagian et al. (2018), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami oleh karyawan terkait dengan penghargaan yang diterima dari perusahaan,

kondisi kerja, dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Sapar (2022) menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas apabila kemampuan, keterampilan, dan harapannya sesuai dengan posisi yang mereka tempati saat ini. Marayasa et al. (2023) menyatakan bahwa manajemen perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan dan preferensi karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Di tengah persaingan yang semakin ketat, semua perusahaan harus memastikan karyawannya memiliki keterampilan, motivasi, dan kepuasan kerja yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Untuk mencapainya, perusahaan harus menyediakan pelatihan, memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2009) dalam Firnanda & Wijayati (2021), lingkungan kerja mencakup semua kebutuhan dan fasilitas di sekitar perusahaan yang dapat memengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaannya. Gitosudarmo (2009) dalam Wibowo (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pekerjaan mereka, termasuk pengaturan pencahayaan, pengendalian kebisingan, serta kebersihan dan keamanan tempat kerja. Robbins (1996) dalam Sitinjak (2018) menyatakan bahwa salah satu aspek dari kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang positif. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman bagi karyawan serta membuat mereka lebih tenang dan optimal dalam menyelesaikan tugas mereka. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan mereka jika memiliki lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang memadai. Karyawan yang merasa nyaman dan puas dengan kondisi dan fasilitas di tempat kerja cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang ramah, kolaboratif, dan inklusif, sehingga karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan mereka dan dihargai atas kontribusi mereka. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Larasati & Susilarini (2024), Soni (2023), Amalia & Anah (2023), dan Hariani & Hakim (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja mendukung dan mempermudah proses kerja, sehingga karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka. Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fenianti & Nawawi (2023), Wibowo (2021), Erlangga et al. (2021), dan Apriyani & Iriyanto (2020) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kurangnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat mengurangi kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas.

Menurut Bariqi (2018), pelatihan adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dalam bidang atau pekerjaan tertentu. Sementara itu, Girsang (2018) mendefinisikan pelatihan sebagai proses untuk meningkatkan kemampuan dan mengubah perilaku karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan kerja tetapi juga kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Girsang (2018) juga menekankan bahwa Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan ini menunjukkan bahwa pelatihan telah berhasil dan memenuhi harapan kedua belah pihak, sehingga keinginan dan tujuan mereka tercapai. Pelatihan penting untuk mencapai kepuasan kerja karena membuat pekerjaan lebih mudah dipahami dan tugas lebih efisien diselesaikan. Investasi dalam pelatihan memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan dan karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanda & Namora (2020), Yusuf (2022), Resnadita (2020), dan Meidita (2019) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan membantu perusahaan

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan karyawan. Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vonny (2016), Amar et al. (2021), Putra et al. (2019), dan Pareraway et al. (2018) bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Setiap perusahaan harus memiliki kemampuan untuk berkembang agar dapat mempertahankan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian penuh pada semua aspek dan sumber daya perusahaan, terutama dalam hal pelatihan.

Wirawan & Sriathi (2022) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan faktor yang sangat penting dalam menjaga kesejahteraan fisik dan mental karyawan, serta mencegah terjadinya kecelakaan dan cedera di tempat kerja. Pulungan & Hasibuan (2024) mengungkapkan bahwa K3 adalah upaya penting dan berkelanjutan untuk menjaga kesejahteraan dan keamanan karyawan serta kelangsungan operasional perusahaan. Sementara itu, Elmi (2018) dalam Gusniawati (2023) mengemukakan bahwa K3 merupakan sarana utama untuk mencegah kecelakaan, cacat, dan kematian akibat kecelakaan kerja. Sari (2022) menyatakan bahwa fasilitas yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang disediakan oleh perusahaan dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan karyawan selama bekerja. Ketersediaan fasilitas K3 tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dilindungi di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penerapan K3 yang efektif dan berkelanjutan tidak hanya penting untuk melindungi karyawan dari risiko dan bahaya di tempat kerja, tetapi juga dapat memberikan dampak positif pada kepuasan kerja, kesejahteraan, dan produktivitas mereka. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Muchtarruddin et al. (2023), Gusniawati (2023), Kurniawan (2016), dan Wirawan & Sriathi (2022) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam menjalankan operasional perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja menjadi prioritas utama. Potensi bahaya meliputi berbagai area di tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan para pekerja. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sesaria & Santoso (2020), Aini & Suhermin (2020), Oktavina & Handayani (2022) dan Sari (2022) bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin minim umpan balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan mengenai pelaporan kecelakaan kerja, semakin rendah tingkat kepuasan karyawan.

Omah Oblong T-Shirt Yogyakarta merupakan produsen kaos terkemuka di Yogyakarta yang terkenal dengan penjualannya yang berkualitas premium dan beragam desain. Terletak di Jl. Jambon, Biru, Trihanggo, Kec. Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, perusahaan ini berfokus pada produk fashion, terutama kaos, dengan berbagai merek dan desain. Dengan desain yang unik khas Jogja, Omah Oblong T-Shirt Yogyakarta menarik minat wisatawan lokal dan internasional, termasuk dari Singapura, Prancis, dan Jerman. Untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan, penting bagi Omah Oblong T-Shirt Yogyakarta untuk memperhatikan lingkungan kerja, kesehatan, dan kepuasan karyawan secara menyeluruh. Perusahaan harus mempertimbangkan kondisi dan fasilitas lingkungan kerja, termasuk aspek fisik dan non-fisiknya. Selain itu, kesehatan karyawan dan pelatihan yang teratur juga harus diperhatikan. Semua ini akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan kesinambungan operasional perusahaan. Berdasarkan dari latar belakang dan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti kembali dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di Omah Oblong T-Shirt Yogyakarta” dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling terkait

dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, analisis hubungan antar variabel menjadi penting. Diharapkan dengan melakukan analisis tersebut, organisasi dapat mengalokasikan sumber daya secara lebih efektif dan memastikan bahwa investasi dalam lingkungan kerja, pelatihan, dan keselamatan kesehatan kerja (K3) memberikan dampak yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dengan menggunakan data primer. Data ini diperoleh melalui observasi, wawancara serta survei atau kuesioner yang diberikan kepada responden. Kuesioner tersebut meminta responden untuk menilai faktor-faktor seperti lingkungan kerja, pelatihan yang telah dilakukan, kebijakan K3 yang diterapkan perusahaan, dan tingkat kepuasan kerja. Populasi yang diteliti adalah karyawan bagian produksi di Omah Oblong T-Shirt Yogyakarta, dengan jumlah keseluruhan 40 karyawan. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi karyawan bagian produksi, yaitu 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi yang relatif kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data berdasarkan nilai rata-rata (mean) dari masing-masing variabel dependen dan independen. Variabel-variabel yang diteliti meliputi Kepuasan Kerja (Y), Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Keselamatan Kesehatan Kerja (X3). Tabel statistik deskriptif variabel-variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Skala	Kategori
4.21 – 5.00	Sangat Tinggi
3.41 – 4.20	Tinggi
2.61 – 3.40	Cukup Tinggi
1.81 – 2.60	Rendah
1.0 – 1.80	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono(2010)

Berdasarkan hasil pengolahan data, rata-rata variabel lingkungan kerja adalah 3,62, yang termasuk dalam kategori tinggi. Rata-rata variabel pelatihan adalah 3,65, juga termasuk dalam kategori tinggi. Rata-rata variabel keselamatan kesehatan kerja adalah 3,72, yang masuk kategori tinggi. Sementara itu, rata-rata variabel kepuasan kerja adalah 3,62, yang juga berada dalam kategori tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Item uji validitas dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yaitu 0,3044 (dengan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, derajat kebebasan $n = 40-2$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (0,314 sampai 0,650), Pelatihan (0,452 sampai 0,784), Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (0,358 sampai 0,634), dan Kepuasan Kerja (0,324 sampai 0,803) semuanya lebih besar dari 0,3044. Artinya, semua item valid berdasarkan kriteria tersebut.

Selain itu, nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, yaitu Lingkungan Kerja (0,800), Pelatihan (0,852), Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (0,826), dan Kepuasan Kerja (0,930), yang semuanya lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dianggap reliabel untuk mengukur variabel-variabel tersebut dalam penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:160). Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak untuk diuji secara statistik. Uji statistik bertujuan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal. Dalam konteks uji statistik Kolmogorov-Smirnov untuk menguji distribusi normalitas data, keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi (sig) dua arah. Berdasarkan Ghozali (2011:160), jika nilai sig (2-tailed) lebih besar dari 5%, maka data dianggap berdistribusi normal. Ini berarti jika probabilitas (Asymptotic Significance) > 0,05, maka distribusi dari populasi dianggap normal. Sebaliknya, jika probabilitas < 0,05, maka populasi dianggap tidak berdistribusi normal.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.71035826
Most Extreme	Absolute	.077
Differences	Positive	.069
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai sig yang ada pada Asymp Sig menghasilkan nilai sebesar 0,200 maka dapat dinyatakan bahwa data bersifat normal pada uji Kolmogorov Smirnov Test.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel independen, menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Batas tolerance value adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10. Apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.943	12.302		.646	.523		
	Lingkungan Kerja	-.783	.152	-.495	-5.144	.000	.695	1.439
	Pelatihan	1.396	.232	.554	6.023	.000	.759	1.317
	K3	.914	.156	.616	5.847	.000	.579	1.728

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 3, diperoleh nilai VIF (Variance Inflation Factor) variabel lingkungan kerja sebesar 1,439 dengan nilai tolerance sebesar 0,695, nilai VIF variabel pelatihan sebesar 1,317 dengan nilai tolerance sebesar 0,759, dan nilai VIF variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 1,728 dengan nilai tolerance sebesar 0,579. Untuk menentukan ada tidaknya korelasi pada setiap variabel independen dalam model regresi melalui kriteria VIF, jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,01 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada setiap variabel independen. Sebaliknya, jika tidak memenuhi kriteria tersebut, multikolinearitas mungkin terjadi.

Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji Glejser untuk menguji keberadaan heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikansi (Sig.) dari uji Glejser untuk seluruh variabel $> 5\%$ (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokdasitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.453	3.318		.438	.664		
	Lingkungan Kerja	.083	.041	.382	2.021	.051	.695	1.439
	Pelatihan	.008	.062	.023	.127	.899	.759	1.317
	K3	-.053	.042	-.259	-1.249	.220	.579	1.728

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dapat dilihat hasil uji heterokedastisitas di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi pada variabel Lingkungan Kerja (X1) yaitu sebesar 0,051 yang berarti nilai sig $0,051 > 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak ada gejala heterokedastisitas pada variabel ini.
2. Nilai signifikansi pada variabel Pelatihan (X2) yaitu sebesar 0,899 yang berarti nilai sig $0,899 > 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak ada gejala heterokedastisitas pada variabel ini.
3. Nilai signifikansi pada variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X3) yaitu sebesar 0,220 yang berarti nilai sig $0,220 > 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak ada gejala heterokedastisitas pada variabel ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengamati hubungan (naik turunnya) variabel terkait ketika variabel independennya dimanipulasi atau mengalami perubahan nilai. Sebagai dasar analisis, nilai koefisien regresi sangat menentukan hasil penelitian. Jika koefisien β positif (+), maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel independen dengan variabel dependen; setiap peningkatan nilai variabel independen akan mengakibatkan peningkatan nilai variabel dependen. Sebaliknya, jika koefisien β negatif (-), maka dapat diartikan terjadi hubungan terbalik antara variabel independen dengan variabel dependen; setiap peningkatan nilai variabel independen akan mengakibatkan penurunan nilai variabel dependen.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.943	12.302		.646	.523		
	Lingkungan Kerja	-.783	.152	-.495	-5.144	.000	.695	1.439
	Pelatihan	1.396	.232	.554	6.023	.000	.759	1.317
	K3	.914	.156	.616	5.847	.000	.579	1.728

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari tabel analisis di atas, didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\text{Kepuasan Kerja} = 7,943 - 0,783\text{LK} + 1,396\text{P} + 0,914\text{K3} + e$$

Berdasarkan hasil analisis linear berganda tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta (β_0) adalah 7,943. Nilai ini menunjukkan bahwa jika nilai Lingkungan Kerja (LK), Pelatihan (P), dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) sama-sama 0, maka nilai kepuasan kerja yang diharapkan adalah 7,943.
2. Koefisien Lingkungan Kerja (X_1) sebesar -0,783 menunjukkan nilai negatif. Artinya, setiap kenaikan satu satuan dalam variabel Lingkungan Kerja akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja sebesar 0,783 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien Pelatihan (X_2) sebesar 1,396 menunjukkan nilai positif. Artinya, setiap kenaikan satu satuan dalam variabel Pelatihan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,396 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3) sebesar 0,914 menunjukkan nilai positif. Ini berarti, setiap kenaikan satu satuan dalam variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,914 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 ^a	.769	.749	4.903	2.287

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel 6 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,749. Dengan demikian menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, pelatihan, dan keselamatan kesehatan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 74,9% sedangkan sisanya 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial menggunakan uji t bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai t hitung $>$ nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 7. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.943	12.302		.646	.523		
	Lingkungan Kerja	-.783	.152	-.495	-5.144	.000	.695	1.439
	Pelatihan	1.396	.232	.554	6.023	.000	.759	1.317
	K3	.914	.156	.616	5.847	.000	.579	1.728

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 7 di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil uji terhadap pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar -5,144 dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga H1 ditolak.
2. Hasil uji terhadap pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,023 dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Artinya, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga H2 diterima.
3. Hasil uji terhadap pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,847 dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga H3 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini, digunakan statistik F. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap variabel Y, sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap variabel Y, sehingga Ha ditolak dan Ho diterima.

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2872.588	3	957.529	39.837	.000 ^b
	Residual	865.312	36	24.036		
	Total	3737.900	39			

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 (sig < 0,05) dan nilai F adalah 39,837 (F > 0,05). Ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 25, hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika lingkungan perusahaan tidak mendukung, seperti suasana kerja yang kurang baik, kurangnya keamanan kerja, fasilitas kerja yang tidak memadai, dan hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan, hal ini akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Dalam perusahaan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan menjalin hubungan yang harmonis antara atasan, rekan kerja, dan bawahan. Selain itu, dukungan sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan, sehingga kepuasan kerja mereka dapat meningkat.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua dalam penelitian ini dimana pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi

pelatihan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Pelatihan merupakan investasi jangka panjang dalam sumber daya manusia, dimana dapat meningkatkan motivasi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan. Ini membantu karyawan merasa lebih kompeten dan dihargai, yang berpengaruh pada kepuasan dan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga dalam penelitian ini dimana Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa aman dan dilindungi di tempat kerja, mereka biasanya merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Implementasi praktik K3 yang efektif membantu mengurangi risiko cedera atau kecelakaan, sehingga meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan serta kepuasan kerja mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan bagian produksi di Omah Oblong T-Shirt Yogyakarta. Hubungan antara lingkungan kerja, pelatihan, dan keselamatan kesehatan kerja (K3) memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Integrasi ketiga aspek tersebut meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja mendukung, peluang pengembangan profesional, dan menjaga kesejahteraan fisik serta mental.

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini diperoleh melalui pengolahan dan analisis data pada bab sebelumnya, dengan kesimpulan bahwa secara parsial, Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta Pelatihan, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara simultan, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, H. N., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Reward, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(1).
- Amalia, A. ' izzahtu, & Anah, L. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI CV HASTANINGRAT JOMBANG. *JURNAL EKONOMI BISNIS DAN MANAJEMEN*, 1(4), 199–209. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i4.392>
- Amar, M., Sumardjo, M., & Siswantini, T. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grab. 2.
- Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, PENEMPATAN KARYAWAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA ART INDUSTRIES BOYOLALI. *Value Added : Majalah Ekonomi dan Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.26714/vameb.v16i2.6057>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN LAPANGAN DEPARTEMEN GRASBERG POWER DISTRIBUTION PT. FREEPORT INDONESIA. 27.

- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. 5.
- Erlangga, H., Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Dwiwarman, A., Waskita, N. I. D., Rozi, A., & Yuangga, K. D. (2021). The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Job Satisfaction and Teachers Performance.
- Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 611–618. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25345>
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Girsang, L. B. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. MITRA PINASTHIKA MUSTIKA RENT). <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/162395/1/Laura%20Bethesrida%20Girsang.pdf>
- Gusniawati, E. S. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT CAS (CITRA ABADI SEJATI) BOGOR. <https://repository-feb.unpak.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/7632/Done%202023%20Emma%20Sri%20Gusniawati%20021119271.pdf?sequence=1>
- Hariani, M., & Hakim. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 853. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217>
- Hasanah, I. (2022). PENGARUH PELATIHAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit VI Balongan Indramayu.
- Imbron, & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Kanapathipillai, K., & Azam, S. M. F. (2020). THE IMPACT OF EMPLOYEE TRAINING PROGRAMS ON JOB PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION IN THE TELECOMMUNICATION COMPANIES IN MALAYSIA. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(3). <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v4i3.857>
- Kurniawan, D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(4). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i4.4231>
- Larasati, V. M., & Susilarini, T. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. X. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v4i1.3263>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KESEHATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI.
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2023). Penerbit: PT Dewangga Energi Internasional.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Mua'rif, Z. I., Sudarto, J. H., & Pos, K. (2015). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) CABANG TANJUNG EMAS SEMARANG. <http://dx.doi.org/10.32497/ab.v16i2.931>
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH X KANTOR WILAYAH II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>

- Muchtarruddin, M., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Ariyati, Y., Desi, V. T., & Andi, F. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJAKARYAWAN PT. BATAMINDO SERVICES SININDO. *JURNAL DIMENSI*, 12(2), 422–429. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i2.5765>
- Nanda, R. T., & Namora, I. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BUMISARI PRIMA MEDAN. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i1.3885>
- Oktavina, & Handayani, K. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. XYZ.
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN PEMBERDAYAAN SDM TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGU.
- Pulungan, F. D. A., & Hasibuan, A. (2024). PENTINGNYA KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DALAM PROSES MANUFAKTUR. 02(04).
- Putra, R., Nyoto, Suyono, & Wulandari, E. (2019). THE EFFECT OF MOTIVATION, TRAINING, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON WORK SATISFACTION AND PERFORMANCE OF TEACHERS AT SMK NEGERI PEKANBARU. 7(3).
- Resnadita, N. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Tim, dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 813. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p813-817>
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 101–107. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i2.350>
- Sari, L. L. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI PRESTASI KERJA PADA PT. URIP SUGIHARTO PEKALONGAN.
- Sesaria, M., & Santoso, J. B. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. DYNAPLAST CIBITUNG (DP04).
- Siagian, T. S., Khair, H., & Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sirait, A. S. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN.
- Sitinjau, L. N. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. MITRA PINASTHIKA MUSTIKA RENT TANGERANG SELATAN).
- Soni, A. H. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/70704/1/252.%2011160810000124_ABDUL%20HARIS%20SONI.pdf
- Vonny, R. P. E. (2016). PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT UNITED TRACTORS CABANG MANADO. 16(03).
- Wibowo, C. A. (2021). PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASITERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI ROY SENTOSO COLLECTION YOGYAKARTA. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 17(2).
- Wirawan, I. K. E., & Sriathi, A. A. A. (2022). THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, COMPENSATION AND WORK STRESS ON JOB SATISFACTION.

International Journal of Business Management and Economic Review, 05(06), 01–08.
<https://doi.org/10.35409/IJBMER.2022.3437>

Yadewani, D., & Nasrul, H. W. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BPR PRIMA RAGA SEJAHTERA PADANG. 8(3).

Yusuf, V. (2022). PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA HONDA MOTOR MAKASSAR.

<https://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3125/2022%20VENNY%20YUSUF%204518012038.pdf?sequence=1>.