

**KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI KOMPENSASI, BEBAN KERJA,
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SELAMA PANDEMI COVID 19 PADA
KARYAWAN PERUSAHAAN BATIK “HARJONO”
MASARAN SRAGEN**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

Bayu Adi Nugroho
NIM : C 0117025

Pembimbing 1 : **Drs. Trio Handoko, M.M**
Pembimbing 2 : **Dra. Mrihrahayu R, M.M**

FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA

2022



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Kompensasi, Beban Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Selama Pandemi Covid 19 Pada Karyawan Perusahaan Batik "Harjono" Masaran Sragen

**Nama : Bayu Adi Nugroho
NIM : C 0117025**

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta,2022



Bayu Adi Nugroho



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul: Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Kompensasi, Beban Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Selama Pandemi Covid 19 Pada Karyawan Perusahaan Batik "Harjono" Masaran Sragen

**Nama : Bayu Adi Nugroho
NIM : C 0117025**

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ ilmiah/penelitian Yang telah peneliti lakukan

Surakarta, 2022

Disetujui dan diterima baik
untuk dipertahankan

Pembimbing II

**(Dra. Mrihrahayu R, M.M)
NIDN : 0602025901**

Pembimbing I

**(Drs. Trio Handoko, M.M)
NIDN : 0630055901**



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

**Judul : Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Kompensasi, Beban Kerja,
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Selama Pandemi Covid 19
Pada Karyawan Perusahaan Batik "Harjono" Masaran Sragen**

Nama : Bayu Adi Nugroho

NIM : C 0117025

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada
tanggal : 03 Februari 2022

Ketua Penguji	Drs. Laksono Sumarto, MM	:	
Sekretaris	Abdullah Zailani, SE, S,Ag, MPd, MSi	:	
Anggota	Drs. Trio Handoko, MM	:	

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


(Drs. Trio Handoko, M.M)


(Kurniawati Darmaningrum, SE, M.M)

**KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI KOMPENSASI, BEBAN KERJA,
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SELAMA PANDEMI COVID 19
PADA KARYAWAN PERUSAHAAN BATIK “HARJONO”
MASARAN SRAGEN**

Bayu Adi Nugroho, Trio Handoko, Mrihrahayu.
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail: bayuadinugroho441@gmail.com

ABSTRAKSI: Kepuasan yang dirasakan karyawan harus dijaga oleh perusahaan untuk menunjang kehidupan organisasi. Banyak hal yang memengaruhi kepuasan kerja, termasuk kompensasi, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk menemukan individu memengaruhi kompensasi, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja karyawan. 2) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya pada kepuasan kerja karyawan 3) untuk menentukan interaksi pengaruh simultan antara kompensasi, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan batik "Harjono" di Pilang Hamlet, Kecamatan Masar, Kabupaten Sragen. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yang semuanya berjumlah 150 karyawan, maka 50 karyawan diambil dengan menggunakan referensi umum sesuai dengan Sekaran dan Bougie,

Hasil penelitian menemukan bahwa secara individual dan bersama-sama memberikan kompensasi, keselamatan, dan kesehatan kerja., Pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan dari kepuasan kerja karyawan. Dari empat kompensasi variabel independent, beban kerja, keselamatan dan kesehatan, diketahui bahwa keselamatan paling dominan dari pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jumlah interaksi pengaruh bersama 93,20%, sedangkan sisa pengaruh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: kompensasi, beban kerja, keselamatan, kesehatan karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

ABSTRACT: The satisfaction that the employees must be kept by the company to support the life of the organization. Many things that affect job satisfaction, including compensation, workload, safety and occupational health. The purpose of this research is 1) to find individual influences compensation, workload, safety and occupational health on employee job satisfaction. 2) To find out the most dominant variables on employee job satisfaction 3) to determine the interaction of simultaneous influences between compensation, workload, safety and occupational health on employee job satisfaction.

This research was conducted at the "Harjono" batik company in Pilang Hamlet, Kecamatan Masaran, Sragen Regency. In this research that became a population was all of which amounted to 150 employees, then 50 employees were taken using general references according to Sekaran and bougie,

The results of the study found that individually and jointly compensated, safety and occupational health., Positive and significant influence on employee job satisfaction, while the workload has a negative and significant effect of employee job satisfaction. Of the four independent variables compensation, workload, safety and occupational health, it is known that the most dominant safety of the influence on employee job satisfaction. The amount of interaction of influence together 93.20%, while the rest of the influence of other factors outside of this study.

Keywords: Compensation, Workload, Safety, Health Employee and Employee Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Menurut Jeet dan Sayeeduzzafar (2014) bahwa “praktik HRM seperti pelatihan, penilaian kinerja, kerja tim dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja”. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan yang senang dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap yang positif terhadap berbagai keadaan yang ada di lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Wiliandari, 2015). Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat penting dan dapat diperhatikan agar kualitas hasil kerja lebih baik dari sebelumnya. Kepuasan yang dirasakan karyawan harus dijaga oleh perusahaan untuk menunjang kehidupan organisasi, banyak hal yang mempengaruhi kepuasan kerja, di antaranya adalah faktor kompensasi, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja.

Kebijakan kompensasi dalam hal jumlah, struktur, dan waktu pembayaran dapat mendorong semangat dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan 2012). Kompensasi yang tinggi dan relevan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraannya. Oleh karena itu, jika karyawan mempersepsikan kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan menurun. Selanjutnya menurut hasil penelitian Kaynak et al., (2016) kompensasi memiliki dampak terhadap kinerja dan kepuasan karyawan.

Disamping kompensasi, beban kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Beban kerja diperlukan untuk dapat membantu individu meningkatkan cara kerja karyawan. Srimarut dan Mekhum (2020) dalam hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja adalah prediktor unsur kepuasan kerja. Sikap positif rekan kerja yang dirasakan berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh Sari dan Rahyuda (2019) bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Permendagri No. 12/2008). Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, maka akan timbul rasa bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*overcapacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perasaan dan menciptakan perasaan ketidakstabilan terhadap karyawan. Namun dari segi beban kerja dan kepuasan kerja dapat dirasakan walaupun beban kerja sangat tinggi, namun kepuasan kerja yang diperoleh juga seimbang dengan apa yang mereka rasakan.

Selain dari permasalahan di atas, penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan akibat kecelakaan kerja karyawan yang sering terjadi pada perusahaan tersebut. Menurut Milawati, et al., (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya adalah kesehatan dan keselamatan kerja. Selanjutnya Kurniawan (2016) mengatakan selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja maka

berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian Patrick, et.,al (2017) bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk menemukan individu memengaruhi kompensasi, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja karyawan. 2) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya pada kepuasan kerja karyawan 3) untuk menentukan interaksi pengaruh simultan antara kompensasi, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

➤ Tinjauan Pustaka

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sebuah "sikap bahwa individu memiliki pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini merupakan tingkatan dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang intrinsik dan/atau aspek ekstrinsik mengenai pekerjaan tersebut" (Bhuiyan dan Menguc dalam Boles et al., 2011).

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. "Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya" (Robbins & Judge, 2018).

Dari penjelasan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya

b. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (dalam Gibson, 2011) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Pengakuan yang merupakan suatu penghargaan dari atasan atau penghargaan dari rekan kerja.

2) Tanggung jawab adalah sebuah tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan pendelegasian wewenang.

3) Kemajuan karir adalah dorongan untuk berprestasi dan kepercayaan pada kemampuan diri.

4) Daya tarik pekerjaan adalah perasaan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan dan kemampuan menyelesaikan tugas.

5) Kemungkinan untuk berkembang adalah pertumbuhan dan perkembangan atas perasaan terhadap jalur karier yang ada dan pemberian program pendidikan atau pelatihan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Werther and davis mengemukakan dengan istilah "compensation", sebagai berikut: "*compensation is what employee receive in change of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually design and administers employee compensation*". Yang artinya anatara lain "Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan dalam perubahan pekerjaan mereka. Apakah upah per jam atau gaji periodik, departemen personel biasanya merancang dan mengelola kompensasi karyawan" Berdasarkan pemikiran tentang kompensasi tersebut, berikut dikemukakan bahwa kompensasi tersebut adalah apa yang seseorang karyawan/ pegawai/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Meldona, 2013:1).

Menurut Hasibuan (2012: 120) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. William B. Werther dan Keith Davis, mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula, kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Beberapa ahli seperti Ardana (2012: 66) mengungkapkan pendapat mengenai

pengertian kompensasi, "Kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi". Sedangkan dalam pandangan sastrohadiwiryono dalam bukunya Yuniarsih "Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan"

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Secara umum kompensasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan. Serta dapat menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi. Namun tujuan yang diharapkan oleh perusahaan adalah memberikan penghargaan kepada karyawan. Secara lebih rinci (Hasibuan, 2012: 121) menyebutkan beberapa tujuan pemberian kompensasi:

- 1) Mendapatkan karyawan yang cakap, setiap perusahaan akan bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menunjang keberhasilannya, salah satu caranya yaitu dengan menawarkan fasilitas kompensasi yang berkualitas.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada, sistem administrasi kompensasi yang

menarik akan dapat mempertahankan sumberdaya manusia yang dimiliki.

- 3) Meningkatkan produktivitas, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap peningkatan produktivitas.
- 4) Memperoleh keunggulan kompetitif, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki kontribusi penting dalam organisasi.
- 5) Aturan hukum berkaitan dengan aturan hukum, organisasi harus menyesuaikan kompensasi dengan peraturan yang berlaku secara nasional dan daerah.
- 6) Sasaran strategi untuk memperoleh tenaga yang berkualitas, setiap organisasi harus mengeluarkan biaya yang cukup besar. Jadi strategi yang hampir sama dilakukan yaitu dengan memperbaiki sistem administrasi kompensasi. Wilson, (2012 : 258)

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dibagi menjadi 2, yaitu:

- 1) Kompensasi finansial berupa kompensasi langsung dan tidak langsung
- 2) Kompensasi non finansial pembagian ini untuk membedakan beragam jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing kompensasi beserta pembagiannya.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Sunarso (2010:21) Beban kerja adalah "sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu". Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21).

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang (Lituhayu 2008:187).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

b. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja di antaranya :

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud ialah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c) Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability, credibility, dan defensibility*.
- e) Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja

sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.

- g) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang Harus Dicapai Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

4. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Kerja Keselamatan kerja secara umum memiliki arti selamat dalam melakukan pekerjaan apa saja dan selamat dari bahaya kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera dan cacatan permanen pada pekerja yang menyebabkan kerugian bagi pekerja dan perusahaan, sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 161) Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

“Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat bekerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Arti dan tujuan keselamatan kerja untuk menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah dan rohaniah manusia serta hasil karya dan budayanya, tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya” (Ridley, 2013: 220).

“Keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan di mana pekerjaan itu dilaksanakan” (Buntarto, 2015: 1).

“Keselamatan kerja adalah ke selamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sasaran keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, maupun di udara” (Suwardi dan Daryanto, 2018: 1).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat bekerja dan lingkungan serta terhindar dari bahaya yang menyebabkan penderitaan, kerusakan atau kerugian selama berada di dalam lingkungan kerja.

b. Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Buntarto (2015: 6) tujuan dari keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional
- 2) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja
- 3) Memelihara sumber produksi dan menggunakan secara aman dan efisien.

5. Kesehatan Kerja

a. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja secara umum dapat diartikan sebagai kondisi dimana pekerja selalu sehat tanpa ada hal yang menyebabkan penyakit, cedera atau kerusakan pada anggota tubuh selama berada di dalam lingkungan kerja, sedangkan menurut Kuswana (2014: 23) dalam bukunya menyebutkan kesehatan kerja adalah suatu keadaan seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik

dan mental akibat pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya.

“Kesehatan kerja ialah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum” (Buntarto, 2015: 4).

“Kesehatan kerja ialah suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, Teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat serta lingkungan kerja” (Kuswana, 2014: 22).

“Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode yang waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik” (Mangkunegara, 2011: 161).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu keadaan yang aman dan selamat serta terbebas dari gangguan fisik, mental, emosi dan rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja serta tujuan dari kesehatan kerja agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya.

b. Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dijelaskan oleh Jackson, Schuler, dan Werner (2016: 6) terdapat 5 dimensi pada keselamatan dan kesehatan kerja yaitu mengawasi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit, manajemen tekanan, dan program kesehatan. Paragraf dibawah ini merupakan penjelasan dari kelima dimensi tersebut. Mengawasi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan. OSHA memerintahkan setiap perusahaan untuk menyimpan

atau mengarsipkan seluruh data kecelakaan dan juga daftar riwayat penyakit karyawannya. Arsip dari catatan kecelakaan dan kesehatan tersebut dapat dibedakan menjadi 3 bagian yang didasari oleh tingkat kejadian, tingkat frekuensi, dan tingkat keparahan. Fungsi dari ketiga catatan tersebut berbeda – beda, tingkat kejadian berfungsi untuk menghitung jumlah kecelakaan dan penyakit dalam satu tahun, sedangkan untuk tingkat frekuensi berfungsi untuk mengukur jumlah kecelakaan dan penyakit setiap satu juta jam kerja, dan tingkat keparahan berfungsi untuk menggambarkan jam kerja yang hilang diakibatkan kecelakaan ataupun penyakit karyawan.

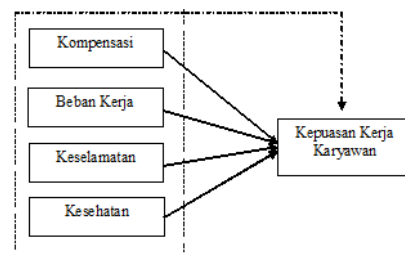
Untuk meningkatkan keselamatan maka sebuah perusahaan harus melakukan pencegahan kecelakaan bagi para karyawannya. Cara untuk melakukan pencegahan kecelakaan kerja adalah dengan cara ergonomis, membuat komite keselamatan dan kesehatan kerja, perubahan perilaku karyawan, dan menilai efektifitas intervensi. Cara ergonomis ini berfungsi untuk membuat para karyawan dapat meningkatkan kesehatan serta membuat para karyawannya merasa nyaman dilingkungan bekerja. Komite keselamatan dan kesehatan kerja berfungsi untuk mengidentifikasi masalah – masalah kecelakaan atau kesehatan para karyawannya. Salah satu contoh perubahan perilaku adalah perusahaan – perusahaan saat ini sering memberikan program kesehatan berbasis intensif, contoh di Indonesia adalah banyak perusahaan memberikan program layanan BPJS kepada para karyawannya. Cara terakhir adalah menilai efektifitas intervensi, jika sebuah perusahaan tidak melakukan penilaian ini maka perusahaan akan mengalami kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan yang dilakukan oleh karyawannya.

Pencegahan penyakit harus dilakukan oleh perusahaan, karena jika karyawan sakit maka perusahaan akan lebih rugi dibandingkan dengan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh karyawan. Untuk itu perusahaan harus melakukan penyimpanan catatan penyakit para karyawannya, mengawasi para karyawannya, dan penyaringan genetik.

Banyak perusahaan membuat program untuk para karyawannya, hal ini bertujuan untuk membantu para karyawan agar dapat menghadapi tekanan yang disebabkan oleh pekerjaan. Tujuan dibuat manajemen tekanan dalam sebuah perusahaan adalah untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan peran pekerjaan yang berganti secara cepat. Salah satu cara untuk mengurangi tekanan para karyawan adalah dengan mengadakan pelatihan untuk para karyawannya. Program kesehatan dibuat oleh perusahaan dengan tujuan menjaga karyawannya agar tetap sehat dan bugar. Peningkatan kesehatan pegawai akan ber-pengaruh kepada pengeluaran perusahaan. Pengeluaran program kesehatan terbilang cukup kecil dibandingkan dengan pengeluaran untuk penyakit pegawainya.

➤ **Kerangka Pemikiran**

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompensasi, beban kerja, keselamatan dan kesehatan karyawan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat digambarkan pada kerangka pemikiran teoritis seperti pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- Menunjukkan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
- - - - -➤ Menunjukkan pengaruh variabel independen secara bersama-sama/ simultan terhadap variabel dependen.

➤ **Hipotesis**

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Perusahaan Batik “Harjono” Masaran Sragen.
2. Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Perusahaan Batik “Harjono” Masaran Sragen.
3. Ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Perusahaan Batik “Harjono” Masaran Sragen.
4. Ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Perusahaan Batik “Harjono” Masaran Sragen.
5. Keselamatan kerja paling dominan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja karyawan Perusahaan Batik “Harjono” Masaran Sragen.
6. Ada pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi, beban kerja, keselamatan dan kesehatan karyawan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Perusahaan Batik “Harjono” Masaran Sragen.

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Perusahaan Batik “Harjono” di Dusun Pilang, Kecamatan Masaran, Kabupaten Sragen, dengan subjeknya adalah para karyawan yang masih aktif bekerja sampai dengan penelitian ini dibuat.

2. Variabel Penelitian

a. Variabel terikat (dependen variabel)

Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel dependen adalah kepuasan kerja.

b. Variabel bebas (independen variabel)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) yang dikategorikan sebagai berikut :

X_1 = kompensasi

X_2 = beban kerja

X_3 = keselamatan kerja

X_4 = Ikesehatan kerja

3. Sumber Data

Sumber data yang peneliti kumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

a. Data primer

b. Data sekunder

4. Populasi dan Sampel

Berdasarkan pada acuan umum Sekaran dan Bougie, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari 4 variabel bebas + 1 variabel terikat jadi ada ($5 \times 10 = 50$) diambil sebanyak 50 sampel. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode acak (*random sampling*).

5. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner.

Pengukuran digunakan metode *Likerts Summated Ratings* (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban.

c. Interview.

d. Dokumentasi

4. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

b. Dokumentasi

c. Wawancara

6. Metode Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

b. d. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik

c. Uji Regresi Linier Berganda

c. Uji Hipotesis

7. Hasil Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan pada uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas diketahui bahwa tiap item pertanyaan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik

Telah lolos uji prasyarat analisis oleh karena itu layak untuk memprediksi analisis berikutnya.

c. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,619	2,429		3,136	,003
Kompensasi	,189	,068	,238	2,789	,008
1 Beban Kerja	-,155	,044	-,256	-3,533	,001
Keselamatan Kerja	,394	,092	,358	4,267	,000
Kesehatan Kerja	,185	,065	,190	2,845	,007

t = 0,966
 Square = 0,938
 Adjusted R Square = 0,932
 F Hitung = 170,022**
 a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Lampiran 4 olahan SPSS, 2021

Keterangan :

- * $p < 0,05$ signifikan pada $\alpha < 5\%$
- ** $p < 0,01$ signifikan pada $\alpha < 1\%$

Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,619 + 0,189 X_1 - 0,155 X_2 + 0,304 X_3 + 0,185 X_4 + e$$

d. Uji Hipotesis

1) Uji t

Tabel 2
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,619	2,429		3,136	,003
Kompensasi	,189	,068	,238	2,789	,008
1 Beban Kerja	-,155	,044	-,256	-3,533	,001
Keselamatan Kerja	,394	,092	,358	4,267	,000
Kesehatan Kerja	,185	,065	,190	2,845	,007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Lampiran 4 olahan SPSS, 2021

1) Pengujian terhadap hubungan variabel kompensasi atas kepuasan kerja karyawan

Variabel kompensasi mempunyai nilai t hitung sebesar 2,789 dan p-value sebesar 0.008. Sedangkan nilai t kritis pada $\alpha < 1\%$ dengan $B = 189$, berarti menolak H_0 dan variabel kompensasi secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan memiliki hubungan positif.

Berdasarkan pada variabel kompensasi dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi dinaikkan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,189. Sebaliknya jika kompensasi turun 1 satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,

294, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

2) Pengujian terhadap hubungan variabel beban kerja atas kepuasan kerja karyawan

Variabel beban kerja mempunyai nilai t hitung negatif sebesar 3,533 dan p-value sebesar 0.001. Sedangkan nilai t kritis pada $\alpha < 1\%$ dengan $B = -0,155$. Berarti menolak H_0 , variabel beban kerja secara individual signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan memiliki hubungan negatif.

Berdasarkan pada variabel beban kerja dapat disimpulkan bahwa jika beban kerja meningkat sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,155. Sebaliknya jika beban kerja diturunkan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,155, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

3) Pengujian terhadap hubungan variabel keselamatan kerja atas kepuasan kerja karyawan

Variabel keselamatan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 4,267 dan p-value sebesar 0.000. Sedangkan nilai t kritis pada $\alpha < 1\%$ dengan $B = 0,394$. Berarti menolak H_0 , variabel keselamatan kerja secara individual signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan memiliki hubungan positif.

Berdasarkan pada variabel keselamatan kerja dapat disimpulkan bahwa jika keselamatan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,394. Sebaliknya jika keselamatan kerja diturunkan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,394, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

4) Pengujian terhadap hubungan variabel kesehatan kerja atas kepuasan kerja karyawan

Variabel kesehatan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,845 dan p-value sebesar 0.007. Sedangkan nilai t kritis pada $\alpha < 1\%$ dengan $B = 0,185$. Berarti menolak H_0 , variabel kesehatan kerja secara individual signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan memiliki hubungan positif.

Berdasarkan pada variabel kesehatan kerja dapat disimpulkan bahwa jika kesehatan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,185. Sebaliknya jika kesehatan kerja diturunkan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,185, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

Apabila dilihat dari besarnya *Standardized Coefficients Beta* (SCB) pada Tabel V.17, maka keselamatan kerja mempunyai nilai SCB paling besar yaitu 0,358. Artinya keselamatan kerja paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan yaitu untuk menguji keterkaitan model yang mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

Berdasarkan tabel V.16. di atas diperoleh nilai F (F statistic) sebesar 170,022 dengan signifikansi p sebesar 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,01 ($\alpha = 1$ persen), maka persamaan regresi tersebut dinyatakan signifikan yang berarti bahwa keempat variabel independen secara stimulan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Besarnya pengaruh secara bersama dapat dilihat dari adjusted R^2 sebesar 0,932 yang artinya variabel kompensasi, beban kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 93,20%, sedangkan sisanya 7,8% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

KESIMPULAN, DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Secara empiris terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Batik "Harjono" Masaran Sragen. Artinya apabila kompensasi yang di terimakan karyawan semakin baik, maka akan mengakibatkan meningkat-

nya kepuasan kerja karya-wan begitu pula sebliknya.

2. Secara empiris terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerjat erhadap kepuasan kerja karyawan Batik "Harjono" Masaran Sragen. Artinya apabila beban kerja yang ditanggung karyawan semakin banyak, maka akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan begitu pula sebliknya.
3. Secara empiris terdapat pengaruh positif dan signifikan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Batik "Harjono" Masaran Sragen. Artinya apabila keselamatan kerja semakin baik, maka akan mengakibatkanmeningkatnya kepuasan kerja karyawan begitu pula sebliknya.
4. Secara empiris terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Batik "Harjono" Masaran Sragen. Artinya apabila kesehatan kerja semakin terjamin oleh perusahaan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karya-wan begitu pula sebliknya.
5. Variabel keselamatan adalah faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Ada interaksi pengaruh bersama antara variabel kompensasi, beban kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila I kompensasi, beban kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terjadi interaksi kearah yang lebih baik maka secara signifikan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Besarnya pengaruh secara bersama variabel kompensasi, beban kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karya-wan Sebesar 93,20%, sedangkan sisanya 7,8% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan di atas beberapa saran diajukan guna dapat dijadikan pertimbangan ataupun masukan bagi dunia usaha maupun pernelitian selanjutnya, yaitu :

1. Mengingat kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka hendaknya pemimpin perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap umpan balik (menghargai) yang semakin baik, terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah selesai dilakukan oleh karyawan.
 2. Untuk variabel beban kerja pihak manajemen hendaknya mengurangi beban kerja setiap karyawannya sehingga menjadi lebih proporsional agar karyawan tidak merasa tegang dalam bekerja. Kemudian pihak manajemen juga perlu menyesuaikan pekerjaan bagi setiap karyawan sesuai dengan potensi yang karyawan miliki.
 3. Melihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penerapan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga perusahaan harus dapat mengevaluasi lagi bagaimana cara untuk mempertahankan fasilitas yang diberikan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, seperti: asuransi tenaga kerja, tunjangan kecelakaan kerja, suhu udara dan ventilasi ditempat kerja yang difasilitasi untuk karyawan sehingga karyawan selalu dapat merasakan "puas" dan nyaman dari fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dan akan berdampak pada meningkatkannya produktivitas kerja karyawan.
 4. Hendaknya agar tetap menjaga kesehatan kerja karyawan dengan memberi ruang kerja yang bersih, bebas polusi udara, memberikan makan dan minuman yang baik pada karyawan, menyediakan kotak PPPK, sehingga karyawan faham terhadap kondisi dilingkungan kerjanya.
 5. Bagi para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.
- Satisfaction. *International Business & Economics Research Journal* – March/April, Volume 14, Number 2.
- Buntarto (2015). *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Fathoni, A., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, edisi keempat. Yogyakarta: BPFU-UGM.
- Hasibuan, M. S.P., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- https://pih.kemlu.go.id/files/UU_%20tentang%20ketenagakerjaan%20no%2013%20th%202003, diakses pada tanggal 25 Januari 2021, pukul 16.12.
- Iroth, A. Lengkong, V. P.K. Dotulong, L.O.H., (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2098 – 2107.
- Jeet Vikram dan Sayeeduzzafar (2014). A Study of HRM Practices and its Impact on Employees job Satisfaction in Private Sector Banks: A Case Study of HDFC Bank. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*. Volume 2, Issue 1, January 2014.
- Jackson, Schuler, Werner., (2016). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.
- Kaynak, R. Toklu, A.T, Elci1, M. & Toklu I.T., (2016). Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach. *International Journal of Business and Management*; Vol. 11, No. 5.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu, .
- Basak, S. K. dan Govender. D. W., (2015). Theoretical Framework of The Factors Affecting University Academics' Job

- Koesomowidjojo, S., (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses Cetakan Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kurniawan, D., (2016). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal, Psikoborneo*, vol 4, No 4, 2016: 472-481.
- Kuswara, H. (2014). Strategi Perguruan Tinggi Mewujudkan Entrepreneurship Campus. Retrieved from <http://www.dikti.go.id/strategi-perguruan-tinggimewujudkan-entrepreneurial-campus>.
- Lituhayu, R. 2010. *Analisis Beban Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Head Office) PT Lerindo Internasional Jakarta*. Kayra Ilmiah pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Luthans, F., (2014). *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mahendrawa, I. G. Indrawati, A. D., (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, 2015: 3936-3961
- Meldona, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, Malang: Uin Malang Press.
- Milawati, S. Zulfadil, Rosyeeti (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Intan Sejati Andalan (ISA) di Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 26, No. 4, hal. 18-33.
- Munandar, A.S., (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI press..
- Mutiara S. Panggabean, M. S., (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, M. S., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia
- Patrick G, Amedome, S.N. & Honyenuga, B.Q., (2017). The Impact of Occupational Health and Safety Measures on Employee Performance at the South Tongu District Hospital. *Global Journals Inc. (USA) Online ISSN: 2249-4618 & Print ISSN: 0975-5888 Volume 17 Issue 5 Version 1.0*.
- Ridley, J., (2013). *Kesehatan dan Keselamatan kerja*. Jakarta : Erlangga
- Robert L dan Jacson Mathis, (2010). *Human Recourse Management*, Alih Bahasa Jimmy Sadeli, dkk. USA: South Western Cengage Learning).
- Robbins, S., (2015), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sari Amanda, Rahyuda Agoes Ganesha (2020). The Effect of Work Loads on Job Satisfaction Mediated By Job Stress. *International Journal of Economics and Management Studies*. Volume 6 Issue 8.
- Suharsimi, A., (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2016), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sunarso. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1.
- Supriyanto, Yuli Dwi Fatmawati, Zaim Mukaffi, Setiani (2021). An Empirical Effect of Workloads on Employee Satisfaction: Mediating by Work Environment.
- Susskind, A. M., Carl P. Borchgrevink, K. Michele K. and Robert A. B., (2000).

Customer service employees' behavioral intentions and attitudes: An examination of construct validity and a path model. *International Journal of Hospitality Management* 19 (1): 53-77.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Suwardi dan Daryanto. 2018. *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gava Media.

Tasios, T. and Giannouli, V. (2017) 'Job Descriptive Index (JDI): Reliability and validity study in Greece', *Archives of Assessment Psychology*, 7(1), pp. 31–61. Available at: <http://www.assessmentpsychologyboard.org/journal/index.php/AAP/article/view/109>.

Timmreck, T, C., (2001). California State University San Bernardino, California, Managing, Motivation and Developing Job Satisfaction in The Health Care Work Environment. *The Health Care Manager*, September 2001; 20; 1; AB1/INFORM Research , pg 42.

Veithzal R. Z., (2015) *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: rajawali pers, 2015.

Wilson, B., (202) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012), Hal. 258.

Wiliandar, Yuli., (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society, Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*. Edisi xiv, Oktober. Hal. 81-95.