SINOMIKA JOURNAL
Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi
ISSN: 2829-9701
Edition: Vol 5 No.1 (2026)
https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MIE GACOAN RATULANGI

Muh Agung Prayogo; Program Studi Manajemen, Universitas Negri Makassar, Indonesia[1]
Anwar; Program Studi Manajemen, Universitas Negri Makassar, Indonesia[2]
Tenri Sayu Puspitasningsih Dipoatmodjo; Program Studi Manajemen, Universitas Negri Makassar, Indonesia[3]
Muhammad Ichwan Musa; Program Studi Manajemen, Universitas Negri Makassar, Indonesia[4]
Abdul Rahman; Program Studi Manajemen, Universitas Negri Makassar, Indonesia[5]
**Correspondence:* muhagungprayogo671@gmail.com

Keywords:
Occupational Safety and Health, Work Motivation, Job Satisfaction, Employees.

***Article Info*:**
Received: 07/05/2026
Revised: 19/06/2026
Accepted: 29/06/2026
Published: 05/07/2026

ABSTRACT

Occupational safety and health as well as work motivation are important factors in human resource management that can influence employee job satisfaction. A safe and healthy work environment, supported by good work motivation, will increase employee comfort and enthusiasm in carrying out their duties. This study aims to analyze the effect of Occupational Safety and Health (OSH) and work motivation on employee job satisfaction at Mie Gacoan Ratulangi, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study consisted of all employees of Mie Gacoan Ratulangi totaling 65 people. The sampling technique used was saturated sampling, so that all members of the population were used as research samples. Data were collected through the distribution of questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis with the help of IBM SPSS Statistics software. The results of the study indicate that (1) Occupational Safety and Health (OSH) has a positive and significant effect on employee job satisfaction, (2) work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction, and (3) Occupational Safety and Health (OSH) and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at Mie Gacoan Ratulangi. The conclusion of this study shows that the implementation of a good occupational safety and health system and the provision of appropriate work motivation can improve employee job satisfaction. Therefore, companies need to continuously pay attention to the implementation of OSH and increase employee work motivation in order to create a safe, comfortable, and productive work environment.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

How to cite:
Prayogo, M. A., Anwar, Dipoatmodjo, T. S., Musa, M. I., & Rahman, A. (2026). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mie Gacoan Ratulangi. SINOMIKA JOURNAL: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi, 5(1), 171–180. https://doi.org/10.47353/sinomika.v5i1.4280

Introduction

Dalam era manajemen modern, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan sistem pengelolaan organisasi secara efektif, termasuk meminimalkan berbagai faktor negatif yang dapat memengaruhi aktivitas kerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja yang dihasilkan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam keberlangsungan suatu organisasi, karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berperan besar terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan. Menurut Hasibuan (2019), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang tercermin dari sejauh mana seseorang merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaan serta lingkungan tempat ia bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan komitmen terhadap organisasi, serta mengurangi tingkat turnover karyawan. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah maka dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, meningkatnya absensi, serta rendahnya kinerja karyawan.

Salah satu teori yang menjelaskan kepuasan kerja adalah Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1959). Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yaitu faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, serta peluang pengembangan karier, sedangkan faktor higienis meliputi gaji, hubungan dengan rekan kerja, serta pengawasan dari atasan. Kedua faktor tersebut memiliki peran penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi di lapangan, peneliti melakukan pra-penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan guna mengetahui persepsi mereka terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, serta kepuasan kerja. Hasil pra-penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan hubungan antar rekan kerja berada pada kategori baik. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang menunjukkan tingkat kepuasan yang belum optimal, seperti kepuasan terhadap jumlah gaji yang diterima, kesempatan untuk naik jabatan, serta kenyamanan bekerja di bawah pengawasan atasan.

Selain itu, dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja masih terdapat beberapa potensi risiko kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja, seperti kurang optimalnya penggunaan alat pelindung diri serta adanya risiko kecelakaan kerja pada area dapur yang memiliki aktivitas kerja cukup padat. Di sisi lain, aspek motivasi kerja juga menunjukkan adanya tantangan, di mana sebagian karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan bersifat monoton dan belum mendapatkan penghargaan yang memadai atas kinerja yang telah diberikan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan semangat kerja serta memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Mie Gacoan Ratulangi merupakan salah satu gerai restoran cepat saji yang berada di bawah naungan PT Pesta Pora Abadi dan berlokasi di Kota Makassar. Restoran ini dikenal dengan menu khas mie pedas dengan harga terjangkau serta memiliki jumlah konsumen yang cukup tinggi setiap harinya. Tingginya jumlah pelanggan menuntut karyawan untuk bekerja dengan cepat, disiplin, serta mampu menghadapi tekanan kerja, terutama pada jam operasional yang padat. Oleh karena itu, keberadaan karyawan yang memiliki kinerja optimal menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan. Dalam kondisi tersebut, kepuasan kerja karyawan menjadi aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen karena kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja serta berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen.

Di sisi lain, penelitian mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja masih relatif terbatas pada sektor Food and Beverage (F&B), khususnya pada perusahaan dengan karakteristik kerja cepat dan padat seperti restoran cepat saji. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor industri manufaktur atau perkantoran. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, terutama untuk memahami bagaimana penerapan keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di sektor F&B, khususnya pada Mie Gacoan Ratulangi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Mie Gacoan Ratulangi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya penerapan K3 dan peningkatan motivasi kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan..

Method

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory (kausal) yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada Mie Gacoan Cabang Ratulangi Kota Makassar. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diperoleh dalam bentuk angka melalui penyebaran kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics.

Penelitian ini dilaksanakan pada Restoran Cepat Saji Mie Gacoan Cabang Ratulangi yang berlokasi di Jl. DR. Ratulangi, RT.1/RW.3, Mamajang Luar, Kecamatan Mariso, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama tiga bulan, yaitu mulai November 2025 sampai dengan Januari 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mie Gacoan Cabang Ratulangi yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, dan dokumen yang relevan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode, yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian.

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan menggunakan Pearson Product Moment, dimana item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sedangkan uji reliabilitas

dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dimana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS dengan tahapan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta memberikan gambaran mengenai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berdasarkan tanggapan responden.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi dasar analisis regresi, yang meliputi:

a. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas (VIF)

Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10.

c. Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila tidak terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$\mathbf{Y = a + b1X1 + b2X2 + e}$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

X2 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

e = Error

Koefisien regresi menunjukkan besarnya perubahan pada kepuasan kerja akibat perubahan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.

b. Uji F (Simultan)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen dalam model penelitian.

Results and Discussion

Penelitian ini dilaksanakan pada Mie Gacoan Cabang Ratulangi Kota Makassar selama periode November 2025 hingga Januari 2026 dengan jumlah responden sebanyak 65 orang karyawan yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics.

Hasil Penelitian

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,819	0,244	Valid
X1.2	0,819	0,244	Valid
X1.3	0,835	0,244	Valid
X1.4	0,833	0,244	Valid
X1.5	0,883	0,244	Valid
X1.6	0,859	0,244	Valid
X1.7	0,801	0,244	Valid
X1.8	0,856	0,244	Valid
X2.1	0,732	0,244	Valid
X2.2	0,795	0,244	Valid
X2.3	0,788	0,244	Valid
X2.4	0,820	0,244	Valid
X2.5	0,851	0,244	Valid
X2.6	0,837	0,244	Valid
Y1	0,797	0,244	Valid
Y2	0,785	0,244	Valid
Y3	0,783	0,244	Valid
Y4	0,806	0,244	Valid
Y5	0,813	0,244	Valid
Y6	0,809	0,244	Valid
Y7	0,785	0,244	Valid
Y8	0,851	0,244	Valid
Y9	0,856	0,244	Valid
Y10	0,785	0,244	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil R hitung lebih besar dari pada R tabel. Hal ini menyatakan bahwa indikator valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,939	Reliabel
Motivasi Kerja	0,89	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,94	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026

Selanjutnya, pada tabel uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,939 untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 0,89 untuk variabel Motivasi Kerja, dan 0,94 untuk variabel Kepuasan Kerja. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
Jumlah Responden (N)	65
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,474

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026

Hasil uji normalitas pada Tabel di atas menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 (>0,05), sehingga residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

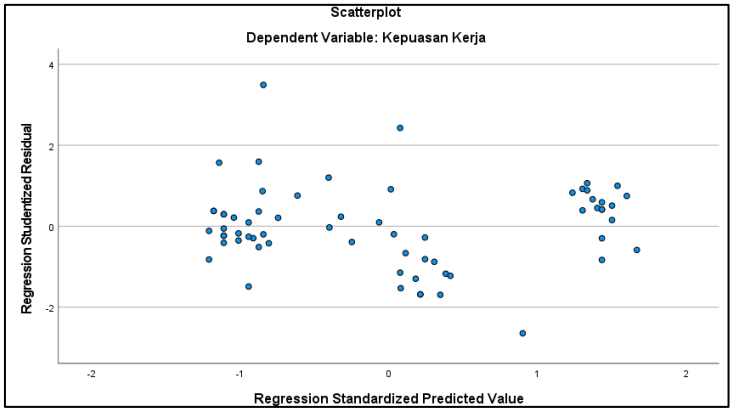
Coefficients[a]		
Model	**Collinearity Statistics**	
	Tolerance	**VIF**
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,749	1,335
Motivasi Kerja	0,749	1,335

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026

Dari hasil output SPSS diatas, nilai VIF dari Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 1,335 < 10 dan di Variabel Motivasi Kerja sebesar 1,335 < 10, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi (hubungan) antara variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot



Sumber: Diolah oleh Peneliti (2026)

Tabel 5. Uji Glejser

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,536	1,839		1,379	0,173
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,069	0,065	0,155	1,065	0,291
Motivasi Kerja	-0,010	0,092	-0,016	-0,107	0,915

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel Uji Glejser, diperolah hasil uji Glejser menunjukkan bahwa dari ke dua variabel independen nilai probabilitas (Sig.) di Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 0,291 > 0,05 dan di Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,9115 > 0,05. yang artinya tidak ada masalah heteroskedastisitas atau lolos pengujian Heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,048	2,824		2,141	0,036
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,463	0,100	0,436	4,641	0,000
Motivasi Kerja	0,677	0,141	0,451	4,806	0,000

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel hasil uji regresi linear berganda pada kolom Unstandardized Coefficients (B) diperoleh nilai konstanta sebesar 6,048, koefisien regresi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) = 0,463, dan Motivasi Kerja (X2) = 0,677. Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX1 + bX2 + €$$

$$\mathbf{Y = 6,048 + 0,463\ X1 + 0,677\ X2.}$$

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05) dengan derajat kebebasan (df) = 65 − 2 − 1 = 62, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,998. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) memiliki t hitung 4,641 dengan sig 0,000, sedangkan Motivasi Kerja (X2) memiliki t hitung 4,806 dengan sig 0,000. Karena seluruh nilai t hitung > t tabel (1,998) dan nilai signifikansi < 0,05, maka kedua variabel secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, Motivasi Kerja merupakan variabel yang paling dominan karena memiliki nilai t hitung terbesar.

b. Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA[a]					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2977,160	2	1488,580	44,735	.000[b]
Residual	2063,086	62	33,276		
Total	5040,246	64			

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4.14 Hasil Uji F, menunjukkan bahwa p-value tersebut lebih kecil dari level of significant yaitu 0,05. Berarti Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)

dan Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) secra simultan, karena 0,000 < 0,05.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769[a]	0,591	0,577	5,768

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel di atas, nilai R Square sebesar 0,591 atau 59,1%, yang menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mampu menjelaskan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 59,1%, sedangkan 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman serta adanya perlindungan terhadap karyawan dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa penerapan K3 yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara optimal.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat, bertanggung jawab, dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi sikap serta kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Secara simultan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sehingga H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi kondisi kerja yang aman dan adanya motivasi kerja yang baik. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan

kepuasan kerja sebesar 59,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Conclusion

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Mie Gacoan Cabang Ratulangi. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam mendorong semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar 59,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

References

Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.

Suma'mur, P. K. (2014). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (Hiperkes)*. Jakarta: Sagung Seto.