

MOTIVASI SEBAGAI PENGUAT PENGARUH K3 DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

MOTIVATION AS A STRENGTHENER OF THE INFLUENCE OF K3 AND COMPENSATION ON JOB SATISFACTION

Diah Pranitasari¹⁾, Kristiara²⁾, Dodi Prastuti³⁾, Pristina Hermastuti⁴⁾, Enung Siti Saodah⁵⁾, Sri Harini⁶⁾

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta

⁶ Program studi Manajemen, Universitas Djuanda, Bogor

Correspondence author: nitadpranitasari@gmail.com ;

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Occupational Health and Safety and Compensation on Job Satisfaction with Motivation as a mediating variable. The study was conducted on employees of PT. PLN (Persero) ULP Bojong Gede with a scope of partner employees working in the field with a total of 87 employees. Data collection was carried out through distributing questionnaires and then data analysis was carried out using SEM-PLS. The results of the study are that Occupational Health and Safety have no effect on Job Satisfaction, Occupational Health and Safety have an effect on Work Motivation, Work compensation has an effect on Job Satisfaction, Work compensation has an effect on Work Motivation, Work Motivation has no effect on Job Satisfaction, Occupational Health and Safety have no effect on Job Satisfaction through Work Motivation, Work compensation has no effect on Job Satisfaction through Work Motivation.

Keywords: *Occupational Health and Safety; Compensation; Job Satisfaction; Motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Bojong Gede dengan ruang lingkup karyawan mitra yang bekerja di lapangan dengan jumlah 87 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kemudian dilakukan analisis data dengan SEM-PLS. Hasil penelitian adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, Kompensasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja, Kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengkaji pengaruh kompensasi dan K3 terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada unit kerja PT PLN (Persero) ULP Bojonggede. Belum ada penelitian sebelumnya yang secara khusus meneliti keterkaitan ketiga variabel ini dalam konteks kerja teknis berisiko tinggi di lingkungan PLN. Hasilnya diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengelolaan SDM sektor kelistrikan.

Kata Kunci: *Kesehatan dan Keselamatan Kerja; Kompensasi; Kepuasan Kerja; Motivasi*

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif dan berkembang pesat, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting. SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang mampu mengelola SDM secara efektif akan memiliki daya saing lebih tinggi di pasar global (Dessler, 2020). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta motivasi kerja. Faktor-faktor ini saling berkaitan dan berkontribusi terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2024).

Pada era globalisasi ini, tantangan pengelolaan SDM menjadi semakin kompleks. Tidak hanya kualitas produk atau jasa yang menjadi indikator kesuksesan perusahaan, melainkan juga efektivitas manajemen SDM. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyal, dan berkontribusi terhadap inovasi di tempat kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan rendahnya motivasi, meningkatnya turnover, serta memburuknya kinerja secara umum (Ivancevich & Konopaske, 2013).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan perasaan dihargai dan motivasi kerja karyawan. Menurut Milkovich et al. (2014) dan Noe et al. (2017), kompensasi merupakan total dari semua bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja dan kontribusi mereka, maka

kepuasan kerja dan loyalitas cenderung meningkat.

Selain kompensasi, lingkungan kerja yang aman dan sehat juga menjadi faktor penentu kepuasan kerja. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan RI mencatat adanya lonjakan kasus kecelakaan kerja dari 298.137 kasus pada tahun 2022 menjadi 370.747 kasus pada tahun 2023, meningkat sekitar 24% (Kemnaker RI, 2024). Data ini menjadi alarm penting bagi perusahaan, khususnya sektor berisiko tinggi seperti kelistrikan, untuk meningkatkan penerapan sistem K3 yang efektif.

PT PLN (Persero) sebagai perusahaan penyedia energi listrik nasional juga menghadapi tantangan serupa. Dalam Laporan Keberlanjutan PT PLN (Persero) Tahun 2023, dilaporkan bahwa meskipun perusahaan berhasil menurunkan tingkat keparahan kecelakaan kerja (*Severity Rate*) menjadi 1.13 dari 1.76 di tahun sebelumnya, masih terdapat 166 kasus kecelakaan kerja yang terjadi selama tahun tersebut (PT PLN, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa risiko kerja di sektor kelistrikan tetap tinggi dan memerlukan perhatian serius terhadap penerapan standar K3.

Di lingkungan kerja seperti PT PLN (Persero) ULP Bojonggede, yang terlibat langsung dalam instalasi dan pemeliharaan jaringan listrik, risiko kerja sangat signifikan. Alat berat, arus listrik tegangan tinggi, dan kondisi medan kerja yang menantang menjadi ancaman nyata terhadap keselamatan karyawan. Oleh karena itu, penerapan prosedur K3 yang ketat dan konsisten sangat penting untuk menjaga keselamatan serta kesejahteraan karyawan.

Faktor ketiga yang menjadi penghubung antara kompensasi dan K3 terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Herzberg dalam teori Two-Factor Theory-nya menjelaskan bahwa motivasi merupakan elemen intrinsik yang

mendorong individu untuk berprestasi lebih tinggi. Karyawan yang merasa dihargai dan aman akan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan hasil terbaik (Herzberg et al., 1952). Motivasi ini tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga menurunkan risiko kecelakaan karena meningkatnya kesadaran terhadap prosedur kerja dan tanggung jawab.

Motivasi kerja menjadi semakin penting di sektor kelistrikan karena pekerjaan yang penuh tekanan dan risiko membutuhkan dedikasi yang tinggi dari karyawan. Karyawan yang termotivasi dan merasa dihargai akan memiliki loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan dan cenderung bekerja secara efisien meski dalam kondisi berbahaya atau penuh tantangan.

Dengan mengelola ketiga faktor tersebut secara sinergis, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang aman, dan motivasi kerja yang tinggi, perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif. Hal ini akan berdampak langsung pada kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, serta mengurangi angka *turnover* dan kecelakaan kerja.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana ketiga faktor tersebut, kompensasi, K3, dan motivasi kerja, saling memengaruhi dalam menciptakan kepuasan kerja. Khususnya pada PT PLN (Persero) ULP Bojonggede, belum terdapat kajian yang secara spesifik meneliti pengaruh kompensasi dan K3 terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan landasan empiris bagi perumusan kebijakan SDM yang lebih efektif, serta menjadi referensi bagi perusahaan lain di sektor sejenis.

MATERI DAN METODE

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

K3 adalah upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari risiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Menurut Mathis & Jackson (2010), keselamatan kerja berfokus pada perlindungan terhadap cedera fisik, sedangkan kesehatan kerja menyangkut kondisi fisiologis dan psikologis pekerja.

Penelitian oleh Saifudin & Sukanta (2023) dan Sudarni et al. (2023) menunjukkan bahwa implementasi K3 yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di sektor manufaktur. Penelitian oleh Mahyudin et al. (2025) perusahaan energi menunjukkan bahwa program K3 yang komprehensif meningkatkan kenyamanan dan loyalitas kerja karyawan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya. Menurut Werner & Desimone (2021), kompensasi terdiri atas kompensasi finansial langsung (gaji, upah) dan tidak langsung (asuransi, tunjangan).

Studi oleh (Novialni et al., 2024; Pranitasari et al., 2022) menyatakan bahwa kompensasi yang adil berpengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Nurdin et al. (2023) menemukan bahwa karyawan yang menerima kompensasi sesuai harapan menunjukkan keterikatan kerja yang lebih tinggi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja. Teori Herzberg membedakan antara faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik) ((Herzberg et al., 1952).

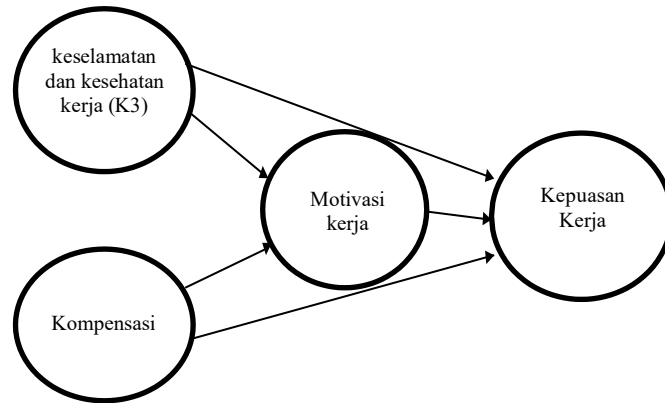
Penelitian Muflih (2015); Pranitasari & Zahara (2020); Wibowo et al. (2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa senang terhadap pekerjaannya. Menurut Coulter (2016), kepuasan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, kompensasi, rekan kerja, promosi, dan kondisi kerja.

Penelitian oleh Hermingsih & Purwanti (2020); Pranitasari & Zahara (2020); Putri

& Wibawa (2018) menemukan bahwa faktor K3 dan kompensasi memengaruhi kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung melalui motivasi kerja. Hasil studi oleh Kusuma et al. (2020) menyebutkan bahwa perusahaan dengan perhatian tinggi terhadap keselamatan dan kompensasi memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Bojong Gede dengan ruang lingkup karyawan mitra yang bekerja di lapangan dengan jumlah 87 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kemudian dilakukan analisis data dengan SEM-PLS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji Validitas Convergent dan discriminant dinyatakan seluruh data valid. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing variabel dinyatakan juga valid (Tabel 1).

Tabel 1. *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0.664	Valid
Kompensasi Kerja	0.741	Valid
Motivasi Kerja	0.724	Valid
Kepuasan Kerja	0.743	Valid

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan

ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali, 2017). Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0.915	Reliabel
Kompensasi Kerja	0.941	Reliabel
Motivasi Kerja	0.938	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.942	Reliabel

Hasil Model Fit diketahui nilai NFI 0,604 dan bisa dikatakan moderat atau dapat dikatakan sudah cukup memprediksi hasil yang baik.

Untuk menjawab hipotesis dengan melihat nilai T-Statistic dan P-value,

hipotesis dinyatakan dapat diterima apabila nilai P-Value < 0,05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis *inner model* yang sudah dibootstrap dalam penelitian ini menggunakan Smart PLS:

Tabel 3. Uji Hipotesis Inner Model

Pengaruh	Koefisien	P-Value	Hasil
Kesehatan dan Keselamatan Kerja → Kepuasan Kerja	0.115	0,406	Tidak Signifikan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja → Motivasi Kerja	0.319	0,02	Signifikan
Kompensasi kerja → Kepuasan Kerja	0.481	0,005	Signifikan
Kompensasi kerja → Motivasi Kerja	0.627	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.362	0,075	Tidak Signifikan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja → Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.148	0.138	Tidak Signifikan
Kompensasi kerja → Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.149	0.134	Tidak Signifikan

Pembahasan

Pengaruh K3 terhadap Kepuasan Kerja

K3 tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya ada kecenderungan bahwa semakin tinggi tingkat Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak mempengaruhi meningkatnya Kepuasan Kerja, K3 sepertinya sudah dianggap sebagai kewajiban dasar perusahaan, sehingga karyawan tidak melihatnya sebagai hal yang luar biasa atau faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan menganggap K3 sebagai bagian rutin dari pekerjaan yang tidak berpengaruh langsung pada perasaan puas dalam bekerja. Dengan kata lain, ada faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja para karyawan PT PLN dibandingkan dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja itu sendiri dan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktavina (2022) hasil penelitian dan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi berpengaruh terhadap sebesar 48.1%. Artinya ada kecenderungan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi kerja dapat mempengaruhi meningkatnya kepuasan kerja, Artinya ada dampak pengaruh Kompensasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arimbawa & Giantari (2019); Hatta et al. (2017); Hermingsih & Purwanti (2020); Kembau et al. (2018); Nurdin et al. (2023) hasil penelitian bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh K3 terhadap Motivasi Kerja

K3 berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 31.9%. Ada kecenderungan bahwa

semakin baik fasilitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja dapat mempengaruhi meningkatnya motivasi kerja, artinya ada dampak pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga semakin baik fasilitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang didapat oleh karyawan maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan dan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanifah et al. (2023) hasil penelitian dan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 62.7%, ada kecenderungan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi kerja dapat mempengaruhi meningkatnya motivasi kerja, Artinya ada dampak pengaruh Kompensasi Kerja terhadap motivasi kerja, sehingga semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan dan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hermingsih & Purwanti (2020); Muflih (2015); Pradita (2016); Sembiring & Prasetio (2022); Suyoto & Pitaloka (2011) hasil penelitian dan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya ada kecenderungan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja tidak mempengaruhi meningkatnya kepuasan kerja, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat atau konsisten untuk dianggap signifikan secara statistik. Motivasi kerja sering kali bersifat internal dan bervariasi antar individu. Dengan kata lain ada faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan PT PLN

dibandingkan dengan motivasi kerja itu sendiri seperti budaya organisasi, hubungan kerja, atau sistem penghargaan, tidak mendukung, maka motivasi kerja karyawan yang tinggi mungkin tidak cukup untuk secara langsung meningkatkan kepuasan kerja mereka, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dinsar et al. (2023) hasil penelitian dan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh K3 terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi

K3 tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Artinya tidak ada dampak pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja, pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja. Karyawan tidak melihat K3 sebagai faktor yang langsung mempengaruhi motivasi kerja mereka. K3 dianggap sebagai kewajiban perusahaan untuk menjamin keamanan dan kenyamanan kerja, namun tidak cukup untuk meningkatkan dorongan intrinsik atau komitmen mereka terhadap pekerjaan, sehingga tingkat kesehatan dan keselamatan kerja yang di alami karyawan dan munculnya motivasi kerja pada karyawan tidak menjadi acuan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dan tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggoro et al. (2022) hasil penelitian dan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Artinya tidak ada dampak pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Kompensasi kerja meskipun penting, kompensasi dianggap sebagai elemen dasar oleh karyawan. Jika

karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima hanyalah kewajiban perusahaan dan tidak memberikan nilai tambah yang signifikan, maka imbalan tersebut tidak cukup untuk memicu motivasi kerja yang tinggi, sehingga tidak menjadi acuan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dan tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyudi & Suryani (2019) hasil penelitian dan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, Kompensasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja, Kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja.

Implikasi hasil penelitian ini:

1. Implikasi Teoretis

Hasil ini memperkaya kajian ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tidak selalu linier atau universal, khususnya dalam konteks perusahaan utilitas seperti PT PLN ULP Bojonggede.

Temuan bahwa motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara K3 dan kompensasi terhadap kepuasan kerja mengindikasikan perlunya pengembangan model baru yang mungkin melibatkan variabel lain seperti lingkungan kerja psikologis, budaya organisasi, atau persepsi keadilan.

2. Implikasi Praktis bagi Manajemen (PT PLN ULP Bojonggede)
 - a. Fokus pada Kompensasi sebagai Faktor Kunci Kepuasan
 - b. Optimalisasi Program K3 untuk Meningkatkan Motivasi
 - c. Evaluasi Faktor Non-Material dalam Kepuasan Kerja
3. Implikasi untuk Penelitian Selanjutnya
Disarankan untuk menguji **variabel mediasi lain** seperti *persepsi keadilan, keterlibatan kerja (employee engagement), atau lingkungan kerja*. Melakukan pendekatan **kualitatif** untuk menggali alasan mengapa motivasi kerja tidak meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Melibatkan sampel yang lebih luas dari berbagai unit PLN atau industri sejenis untuk perbandingan hasil.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ucapkan terimakasih kepada karyawan dan pimpinan PT. PLN (Persero) ULP Bojong Gede dan terimakasih kepada staf atau pihak-pihak yang ikut serta dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, W., Indarti, S., & Efni, Y. (2022). Pengaruh Penerapan K3 Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sari Lembah Subur Pelalawan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 402–415. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i3.979>
- Arimbawa, I. M. D. P., & Giantari, I. G. A. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 8(6), 3388–3416.
- Coulter, S. P. R. Dan M. (2016). *Management* (13th Ed.). Pearson Education, Inc.
- Dessler, G. (2020). *Human Resources Management* (15th Ed.). Florida International University.
- Dinsar, A., Budiandriani, B., & Nurnajamuddin, M. (2023). Disiplin, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(1), 82–90. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i1.2999>
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 24 Update Bayesian Sem* (7th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanifah, M. N., Sijabat, R., & Dharmaputra, M. F. (2023). *Implementasi Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi, Pelaksanaan K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Dan Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Muntik Nur Hanifah Perusahaan. Salah Satu Pengoptimalan Sdm Dalam Suatu Perusahaan Adalah De*. 1(4).
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 70–80.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1952). *The Motivation To Work*. Ohn Wiley & Sons Inc., New York. https://books.google.co.id/books?id=Kyhb-B6kfsmc&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management*. Mcgrawhill.

- Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3428–3437. <https://doi.org/10.35794/Emba.V6i4.21449>
- Kemnaker Ri. (2024). Data Kecelakaan Kerja Nasional 2022–2023. *Kemnaker.Go.Id*. <https://kemnaker.go.id>
- Kusuma, N. T., Wiyono, G., & Lukitaningsih, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Swasta Di Provinsi Yogyakarta. *Jbe (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 5(1), 43–60. <https://doi.org/10.54066/Jbe.V5i1.65>
- Mahyudin, Z. S., Yusriyanto, Syafri, M., Hermawan, A., & Mustari, S. (2025). Analisis Implementasi K3 Pada Proyek Konstruksi Pt R. *Journal Of Environmental And Safety Engineering*, 1v(I), 1–6.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13th Ed.). South-Western College Publishing.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2014). *Compensation* (11st Ed.). Mcgraw-Hill.
- Muflih, I. N. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 127.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resources Management: Gaining A Competitive Advantage*. Mcgraw-Hill Education.
- Novialni, R., Pranitasari, D., & Sakti, I. (2024). The Influence Of Leadership Style And Organizational Culture On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Indonesian Journal Of Business, Accounting And Management Journal*, 7(2), 318–333. <https://doi.org/10.37481/Sjr.V7i2.830>
- Nurdin, A., Febrian,), ; Eta Baskoro, V., & Sulistyorini,); (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(2), 623–630.
- Oktavina. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Xyz*. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4026/>
- Pln, P. (2023). *Laporan Keberlanjutan 2023 (Sustainability Report)*. <https://web.pln.co.id/static/uploads/s/2023>
- Pradita, M. Y. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Journal Of Innovation In Business And Economics*, 7(2), 95. <https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no2.95-104>
- Pranitasari, D., Setianingsih, W., Prastuti, D., Hermastuti, P., & Siti, E. S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja. The Effect Of Emotional Intelligence , Compensation. *Monas Jurnal Inovasi Aparatur*, 4(1), 373–386.
- Pranitasari, D., & Zahara, S. F. (2020). Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia. *Media Manajemen Jasa*, 8(1), 29–39.
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

- Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7339–7365.
File:///C:/Users/User/Downloads/21253-1-48846-2-10-20161202.Pdf
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (19th Ed.). Robbins Stephen P. Dan Pearson Education, Inc.
- Saifudin, M. R., & Sukanta, S. (2023). Identifikasi Risiko Keselamatan Pekerja Dengan Metode Fmea Di Departemen Produksi Pt. Xyz. *Jurnal Asimetri: Jurnal Ilmiah Rekayasa & Inovasi*, 5, 189–198. <https://doi.org/10.35814/Asimetri.V5i2.4558>
- Sembiring, J. H., & Prasetyo, A. P. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(10), 718–735. <http://e-journalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/578/509>
- Sudarni, A. A. C., Sari, R. N., Hayati, K. R., Tranggono, & Solehah, F. (2023). Analisis Dampak Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Penurunan Kecelakaan Kerja Di Industri Konstruksi. *Waluyo Jatmiko Proceeding*, 16(1), 331–340. <https://doi.org/10.33005/Wj.V16i1.40>
- Suyoto, Y. T., & Pitaloka, E. (2011). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 2, 15–20.
- Wahyudi, S., & Suryani, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Jasa Di Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 115-128.
- Werner, J. M., & Desimone, R. L. (2021). Human Resources Development. In *Nelson Education, Ltd.* Erin Joyner.
- Wibowo, W. A., Harini, S., Pranitasari, D., Said, M., & Sudirman, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Emela Garment Kota Bogor*. 19(02), 104–113.
- Widiyanto, T., & Setyawasih, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Bekasi. *Optimal : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 111–125.