

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEAMANAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA
STONE PERSADA SRAGEN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Dina Khanza Salsabilla

NIM : 2022515208

Prodi : S1 Manajemen

UNIVERSITAS DHARMA AUB

SURAKARTA

2026

LEMBAR PERSETUJUAN JURNAL SKRIPSI

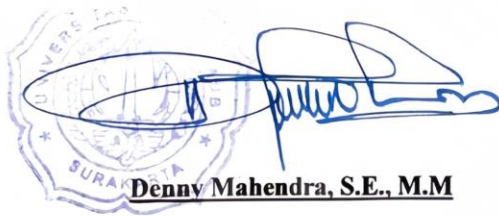
Nama : Dina Khanza Salsabilla
NIM : 2022515208
Prodi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan
Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan pada PT Prima Stone Persada Sragen
Nama Pembimbing : Dra. Basuki Sri Rahayu, MM

Surakarta, 15 Februari 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Pembimbing



Denny Mahendra, S.E., M.M

NIDN: 0606077904



Dra. Basuki Sri Rahayu, M.M

NIDN: 0603086201

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEAMANAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA STONE PERSADA SRAGEN

Dina Khanza Salsabilla¹

Universitas Dharma AUB Surakarta

Corresponding Author: Dina Khanza Salsabilla khanzaaa1524@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: *Job Satisfaction, Workload, Work Environment, Job Security*

Received : 15 January

Revised : 22 January

Accepted: 3 February

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The purpose of this study is to determine, analyze, and provide empirical evidence, both partially and simultaneously, of the influence of workload, work environment, and work safety on job satisfaction among employees of PT Prima Stone Persada Sragen. The sample in this study consisted of 40 respondents using purposive sampling. The type and source of data obtained were from primary data sources. Data were collected by creating a questionnaire about workload, work environment, work safety, and job satisfaction. The research data were analyzed using instrument tests, namely validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results of the validity and reliability tests showed that all items of the workload, work environment, and work safety variables were valid and reliable. The results of the classical assumption test showed that the variables of workload, work environment, and work safety were free from multicollinearity, there was no autocorrelation, there was no heteroscedasticity, and the data were normally distributed. The results of the multiple linear regression analysis test showed that the variables of workload, work environment, and work safety were positive. The t-test results show that the workload and work safety variables partially have a significant effect on job satisfaction, while the work environment variable has no significant effect on job satisfaction. The F-test results show that the workload, work environment, and work safety variables together have a significant effect on purchasing decisions. The results of the coefficient of determination test show that the Adjusted R Square value is 0.371, which means that price, product quality, and promotion are able to influence purchasing decisions by 37.1%, and the remaining 62.9% is influenced by other variables outside this study. For example, compensation, work motivation, personality, work relationships, supervision, and others.

PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan menekan tingkat turnover. Gallup (2023) mencatat bahwa rendahnya keterlibatan dan kepuasan karyawan menyebabkan kerugian ekonomi global hingga USD 8,8 triliun per tahun.

Industri crusher plant memiliki karakteristik kerja berisiko tinggi yang ditandai dengan beban kerja fisik berat, lingkungan kerja ekstrem, serta potensi kecelakaan kerja yang tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kepuasan kerja karyawan apabila tidak dikelola dengan baik. PT Prima Stone Persada Sragen sebagai perusahaan pengolahan batu menghadapi berbagai permasalahan kerja, seperti kelelahan fisik, debu berlebih, kondisi area kerja yang licin, serta risiko kerusakan peralatan.

Penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial. Namun, masih terbatas penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada industri berisiko tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Prima Stone Persada Sragen

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kondisi kerja, beban tugas, dan rasa aman dalam bekerja. (Khusairi, 2019) Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang terkait dengan kondisi kerja, hubungan kerja antar karyawan, penghargaan yang diterima, serta aspek fisik dan psikologis yang ada di lingkungan kerja. Sikap ini mencerminkan bagaimana karyawan menilai seluruh aspek tersebut dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku seperti malas, rajin, produktifitas, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Suryawan, 2018).

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang mencakup kombinasi kemampuan fisik, kecerdasan intelektual, dan motivasi internal, yang berperan sebagai pendorong utama dalam pengelolaan sumber daya organisasi lainnya.

Beban Kerja

Suradi dalam (Azizah, 2025) mengemukakan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2015) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan

antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Uraian tersebut menunjukkan pengertian beban kerja adalah selisih antara kemampuan seorang karyawan dan jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator beban kerja menurut (Tarwaka, 2015) antara lain: beban waktu (hambatan dan masa waktu kerja), beban usaha mental (frekuensi pekerjaan dan tingkat konsentrasi), beban tekanan psikologis (resiko pekerjaan dan kebingungan/frustasi). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Al Faqih, 2022) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Apiyanto et al., 2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Lingkungan Kerja

(Afandi, 2018) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga meliputi sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja (Hasibuan & Bahri, 2018). Dari definisi-definisi lingkungan

kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan unsur-unsur yang mengelilingi karyawan saat mereka menjalankan tugasnya, termasuk aspek fisik seperti fasilitas, pencahayaan, dan kebersihan, serta aspek non-fisik seperti rasa aman dan interaksi sosial.

Indikator beban kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) terbagi menjadi enam indikator, yaitu: pencahayaan, warna, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, ruang gerak, hubungan kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Achyani et al., 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanod et al., 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Keamanan Kerja

Keamanan kerja menurut (Mahmudah & Sutarwati, 2024) merupakan program yang ditujukan kepada karyawan baik itu yang bekerja secara individu maupun kelompok untuk memberikan rasa aman yang bermaksud sebagai pencegahan kecelakaan kerja. Ketidakamanan kerja dapat memberikan konsekuensi negatif yang mempengaruhi individu dan organisasi. Konsekuensi negatif tersebut seperti menurunnya komitmen organisasional, kepuasan kerja, kinerja, motivasi, kepatuhan, dan dapat meningkatkan risiko dan kecelakaan kerja, rendahnya tingkat sikap dan perilaku kerja serta tingginya tingkat

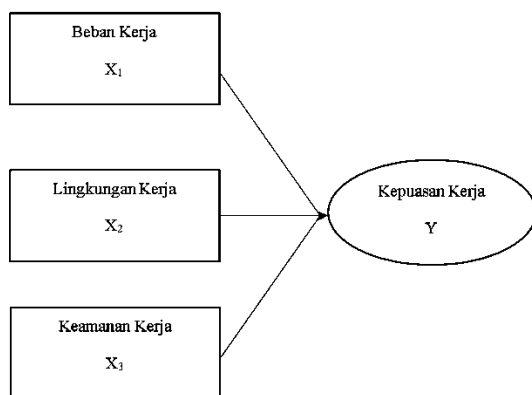
depresi, kelelahan dan kecemasan (Junaedi, 2024). Berdasarkan tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja yaitu bentuk perlindungan komprehensif yang diberikan kepada karyawan, mencakup aspek fisik melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja serta aspek psikologis melalui jaminan keamanan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2013), ada empat indikator yang mencirikan keamanan kerja, indikator keamanan kerja meliputi: kelayakan dan keamanan peralatan kerja, penerapan prosedur keselamatan kerja, penggunaan alat pelindung diri (APD), perilaku dan disiplin kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Resmianto et al., 2024) menunjukkan bahwa keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan teori, kerangka pikir konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian adalah PT Prima Stone Persada Sragen dengan objek penelitian karyawan tetap. Populasi berjumlah 52 karyawan, dengan sampel 40 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas yaitu : Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Keamanan Kerja Karyawan PT Prima Stone Persada Sragen. Dari Uji validitas terbukti semua variable bebas mempunyai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (signifikansi pada level 0,05) merupakan item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variable yang diuji.

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Item	hitung	r _{tabel}	keterangan
Beban Kerja	X _{1_1}	0,384	0,312	Valid
	X _{1_2}	0,577	0,312	Valid
	X _{1_3}	0,562	0,312	Valid
	X _{1_4}	0,474	0,312	Valid
	X _{1_5}	0,538	0,312	Valid
	X _{1_6}	0,500	0,312	Valid
Lingkungan Kerja	X _{2_1}	0,448	0,312	Valid
	X _{2_2}	0,425	0,312	Valid
	X _{2_3}	0,363	0,312	Valid
	X _{2_4}	0,421	0,312	Valid
	X _{2_5}	0,567	0,312	Valid
	X _{2_6}	0,345	0,312	Valid
Keamanan Kerja	X _{3_1}	0,446	0,312	Valid
	X _{3_2}	0,376	0,312	Valid
	X _{3_3}	0,399	0,312	Valid
	X _{3_4}	0,498	0,312	Valid
Kepuasan kerja	Y ₁	0,330	0,312	Valid
	Y ₂	0,606	0,312	Valid
	Y ₃	0,551	0,312	Valid
	Y ₄	0,442	0,312	Valid
	Y ₅	0,412	0,312	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan mengenai Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Keamanan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Prima Stone Persada memiliki nilai Cronbach's Alpha secara berturut-turut diperoleh 0,751; 0,690; 0,648; dan 0,704 karena koefisien dari Cronbach's Alpha > nilai kritis 0,60 menurut kriteria Umar (2008) dapat dikatakan reliabel, maka semua item reliabel atau handal sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	6	0,751	Reliabel
Lingkungan Kerja	6	0,690	Reliabel
Keamanan Kerja	4	0,648	Reliabel
Kepuasan Kerja	5	0,704	Reliabel

Sumber: Data diolah (2026)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan hasil sebesar 0,553 dengan tingkat signifikansi 0,919 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

Tabel 3.
Hasil uji Normalitas

Variabel/Residual	Statistik K-S	Sig.(p-value)	Keterangan
Unstandardized Residual	0,553	0,919	Berdistribusi normal

Sumber: Data diolah (2026)

b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan hasil yang diperoleh untuk toleransi variabel beban kerja adalah 0,991, lalu untuk toleransi variabel lingkungan kerja yaitu 0,845, dan toleransi variabel keamanan kerja yaitu 0,846. Sedangkan untuk nilai *variance Inflation Factor* (VIF) variabel beban kerja yaitu 1,009, lalu variabel lingkungan kerja yaitu 2,183, dan variabel keamanan kerja yaitu 1,182. Jadi dapat disimpulkan bahwa data nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10,0 sehingga tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,991	1,009	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,845	2,183	Tidak terjadi multikolinieritas
Keamanan Kerja	0,846	1,182	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah (2026)

- c. Uji Heteroskedastisitas berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui seluruh variabel independen diuji menggunakan uji *park gleyser* memiliki tingkat ketelitian 0,267 (X_1), 0,297 (X_2), dan 0,334 (X_3) adalah >5% (0,05) atau dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	0,267	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,297	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Keamanan Kerja	0,334	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2026)

- d. Uji Autokorelasi Berdasarkan hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 1,942. Nilai DW berada diantara 1,5 dan 2 maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada autokorelasi antar variabel.

Tabel 6.

Model	Durbin-Waston	Keterangan
Regresi Linier Berganda	1,942	Tidak terjadi autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi
Sumber: Data diolah (2026)

3. Analisis Data

- a. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 3,644 + 0,170 X_1 + 0,116 X_2 + 0,655 X_3 \quad (1).$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat ditarik interpretasi sebagai berikut:

- 1) Konstanta (α) menunjukkan nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 3,644. Artinya, apabila beban kerja, lingkungan kerja dan keamanan kerja konstan, maka kepuasan kerja karyawan pada PT Prima Stone Persada Sragen tetap berada pada tingkat positif sebesar 3,644.
- 2) Variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,170 menunjukkan nilai positif dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan keamanan kerja konstan. Artinya, pengelolaan beban kerja yang baik (peningkatan pengelolaan) dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- 3) Variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,116 menunjukkan nilai positif dengan asumsi variabel beban kerja dan keamanan kerja konstan. Artinya, lingkungan kerja yang

memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja.

- 4) Variabel keamanan kerja (X_3) sebesar 0,655 menunjukkan nilai positif dengan asumsi variabel beban kerja dan lingkungan kerja konstan. Artinya, semakin tinggi keamanan kerja yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Prima Stone Persada Sragen adalah Keamanan Kerja (X_3), yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi terbesar yaitu sebesar 0,655.

b. Uji t

- 1) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan tabel 1 nilai hasil uji t menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,045. Artinya nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$. Jadi, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan pada PT Prima Stone Persada Sragen. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 1 terbukti.

- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan tabel 1 nilai uji t menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,289. Artinya nilai signifikansi sebesar $0,289 < 0,05$. Jadi, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Prima Stone Persada Sragen. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 tidak terbukti.
- 3) Pengaruh Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan tabel 1 nilai uji t menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,001. Artinya nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Jadi, keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Prima Stone Persada Sragen. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 terbukti

Tabel 7.

Hasil Uji t

Variabel	Sig	Kesimpulan
Beban Kerja	0,054	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,289	Tidak Signifikan
Keamanan Kerja	0,001	Signifikan

Sumber: Data diolah (2026)

c. Uji F

Berdasarkan hasil Uji F didapatkan nilai F sebesar 8,671 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel Beban Kerja dan Keamanan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Prima Stone Persada Sragen.

Tabel 8.
Hasil Uji F

Model	F hitung	Sig.	Keterangan
Regresi Linier Berganda	8,671	0,000	Model signifikan

Sumber: Data diolah (2026)

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan Uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat dijelaskan bahwa uji koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,371. Artinya, bahwa Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Prima Stone Persada Sragen mampu dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Keamanan Kerja sebesar 37,1% sisanya 62,9% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Misalnya kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal dan lainnya.

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Regresi Linier Berganda	0,648	0,419	0,371

Sumber: Data diolah (2026)

PEMBAHASAN

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Prima Stone Persada Sragen.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Al Faqih, 2022) menyatakan dalam penelitiannya bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan peneliti sebelumnya penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Apiyanto et al., 2024) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya perbaikan kondisi lingkungan kerja cenderung

diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja, tetapi pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk menjadi faktor penentu utama dalam menentukan kepuasan kerja karyawan pada PT Prima Stone Persada Sragen.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tanod et al., 2024) menyatakan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan. Berbeda dengan peneliti sebelumnya penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan (Achyani et al., 2024) menyatakan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Keamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi keamanan kerja yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Prima Stone Persada Sragen.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Resmianto et al., 2024) menyatakan dalam penelitiannya bahwa keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT

Prima Stone Persada Sragen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Keamanan kerja merupakan variabel yang paling dominan, yang menunjukkan bahwa rasa aman dalam bekerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada industri crusher plant.

Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja yang seimbang serta peningkatan sistem keselamatan dan kesehatan kerja, seperti penyediaan alat pelindung diri, pemeliharaan peralatan kerja, dan penerapan standar operasional prosedur keselamatan secara konsisten.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain jumlah sampel yang relatif terbatas dan penggunaan variabel independen yang masih terbatas pada beban kerja, lingkungan kerja, dan keamanan kerja. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sehingga sangat bergantung pada persepsi responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah responden, menambahkan variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi, serta menggunakan pendekatan metode campuran atau kualitatif untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam dan komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT Prima Stone Persada Sragen yang telah memberikan izin dan dukungan selama proses penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi serta kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Al Faqih, M. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Tambang Minyak Nasional (Pertamina) Refinery Unit Iv Cilacap. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(4), 470–481.
<https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.4.11>
- Azizah, N., Kurniawan, A. W., Burhanuddin, B., Haeruddin, M. I. M., & Abadi, R. R. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kompensasi sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar). *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 231–247.
<https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2007>
- Graciella Emmanuel Tanod, Misna Ariani, I. A. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BORNEO SENTANA GEMILANG BALIKPAPAN. *Journal Geoekonomi*, 15(1), 451–460.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Junaedi, M., Alfa, A., Sigit, R., Lukito, H., & Wulani, F. (2024). *Psicological Contract*. 06(01), 32–36.
- Kadek Senli Bonix Suryawan, Riane J. Pio, W. R. (2018). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PANDAWA SURYA SENTOSA DI KOTA BALIKPAPAN KALIMATAN TIMUR. 1–8.
- Khusairi, H. (2019). Hukum Ekonomi Islam. *Al-Qisthu: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Hukum*, 16(1).
<https://doi.org/10.32694/010570>
- Mahmudah, S. R., & Sutarwati, S. (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Airside PT Angkasa Pura II Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara Bandung. *HEMAT: Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation*, 1(2), 156–169.
<https://doi.org/10.57235/hemat.v1i2.2260>
- Resmianto, N., Syah, H., & Sani, A. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan, Tunjangan Hari Tua Dan Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategis*, 2(1), 129–139.

- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wahyu Apiyanto, M., Setyariningsih, E., & Kasnowo, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Beton Prima Indonesia. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 21(2), 965–975. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v21i2.6799>
- Zaky Fadilla Achyani, Misna Ariani, I. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Borneo Sentana Gemilang Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 451–460. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.510>