

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan karena adanya penemuan ketika peneliti tengah melakukan kegiatan observasi dalam program kampus Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), beberapa karyawan yang bekerja di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember dinilai terindikasi masuk dalam indikator karyawan yang mengalami ketidakpuasan selama bekerja, seperti; menunjukkan tingkah laku yang berbeda, menunjukkan sifat kurang wajar, mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, pencapaian karyawan berbeda dengan usaha yang dilakukan, dan ditemukan angka kecelakaan kerja yang cukup tinggi sebelum diterapkan beberapa program perusahaan. Fokus penelitian ini adalah: 1) seperti apa pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan secara individual (parsial) dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan?; 2) seberapa besar peran kompensasi seperti gaji, tunjangan, dan insentif secara individual (parsial) dalam menciptakan atau mengurangi kepuasan kerja karyawan?; 3) seberapa besar kontribusi keselamatan kesehatan kerja (K3) secara individual (parsial) dalam menciptakan rasa aman dan memengaruhi kepuasan kerja karyawan?; 4) bagaimana pengaruh pelatihan, kompensasi, dan K3 secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan?. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuisioner, serta dokumentasi. Kemudian, teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik keabsahan data menggunakan uji asumsi klasik seperti, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dengan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas dan intensitas pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja; (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($p < 0,05$), artinya semakin baik dan adil sistem kompensasi, semakin tinggi kepuasan kerja; dan (3) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($p < 0,05$), sehingga optimalisasi program K3 berbanding lurus dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan, Kompensasi, Keselamatan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja.*

ABSTRACT

*This study was prompted by observations made during the *Merdeka Belajar Kampus Merdeka* (MBKM) program at Perumda Perkebunan Kahyangan Jember. Several employees exhibited signs of job dissatisfaction—such as altered behavior, unusual conduct, delays in task completion, and a mismatch between effort and achievement—alongside a notably high rate of workplace accidents prior to the implementation of certain company programs. The study focuses on the following: 1) how training organized by the company individually (partially) and significantly affects employee job satisfaction; 2) the extent to which compensation components—such as salary, allowances, and incentives—individually (partially) create or diminish employee job satisfaction; 3) the contribution of occupational health and safety (K3) individually (partially) to creating a sense of security and influencing employee job satisfaction; and 4) the combined (simultaneous) effect of training, compensation, and K3 on employee job satisfaction. This study employs a quantitative approach and a descriptive research design. Data collection techniques included observation, interviews, questionnaires, and documentation review. Data analysis involved validity and reliability testing. Data validation utilized classical assumption tests—including normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation tests—alongside multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results indicate that: (1) Training has a positive and significant effect on employee job satisfaction ($p < 0.05$), indicating that improvements in the quality and intensity of training increase job satisfaction; (2) Compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction ($p < 0.05$), meaning that a better and fairer compensation system leads to higher job satisfaction; and (3) Occupational Health and Safety (OHS) has a positive and significant effect on employee job satisfaction ($p < 0.05$); thus, the optimization of OHS programs is directly proportional to the increase in employee job satisfaction.*

Keywords: Training, Compensation, Occupational Health and Safety, Job Satisfaction.