

Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Ekspress Hub Medan Deli

Mutiara Andini¹, Shofyan Roni²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Potensi Utama

ARTICLE INFO

Article history:

Received Nov 04, 2025

Revised Nov 19, 2025

Accepted Nov 26, 2025

Keywords:

Compensation
Job Satisfaction
K3 (Occupational Health and Safety)
Workload

ABSTRACT

Based on the partial test results, it is known that Occupational Health and Safety (K2) has a positive and significant effect on employee job satisfaction. The calculated t-value is $3.541 > t\text{-table } 2.009$, therefore, the partial test conclusion is that H1 is accepted. The workload variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction. The calculated t-value is $2.669 > t\text{-table } 2.009$, therefore, the partial test conclusion is that H2 is accepted. The compensation variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction. The calculated t-value is $2.053 > t\text{-table } 2.009$, therefore, the partial test conclusion is that H3 is accepted. The simultaneous test results show that the variables K3 (X1), workload (X2), and compensation (X3) collectively have a positive and significant effect on employee job satisfaction at Shopee Ekspress Hub Medan Deli.



Corresponding Author:

Mutiara Andini
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Potensi Utama,
Jl. KL. Yos Sudarso KM 6,5 Tanjung Mulia. Sumatera Utara 20241. Indonesia.
Email: mutiaraandini1901@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Banyak terdapat karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki kepribadian, kemampuan, nilai-nilai, kebutuhan, harapan, dan keinginan yang berbeda-beda. Hal ini menimbulkan bentuk reaksi, hasrat, pola pikir, dan tingkah laku yang berbeda. Dalam dunia organisasi atau perusahaan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh cukup besar terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepuasan kerja sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi, secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mengelola dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara optimal.

Salah satunya adalah perusahaan Shopee Ekspress yang dimana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri jasa pengiriman resmi milik PT Shopee International Indonesia (Shopee) yang merupakan salah satu perusahaan retail on-line terbesar di Indonesia. Shopee Express (SPX) merupakan inovasi baru dari Shopee untuk mengembangkan jaringan logistik dan pengiriman sendiri yang didirikan pada tahun 2018 dan kini telah memiliki banyak cabang di berbagai kota di Indonesia, termasuk Shopee Express Hub (Cabang) Medan Deli.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satu elemen yang harus diperhatikan adalah beban kerja. Beban, kerja adalah tugas yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan pada waktu tertentu menggunakan keterampilan dan potensi mereka. Beban kerja adalah perbedaan antara kebutuhan pekerjaan dan kapasitas atau kemampuan kerja seseorang. Perusahaan harus mengetahui berapa banyak pekerjaan yang harus mereka selesaikan agar beban kerja mereka sesuai dengan kemampuan mereka. untuk mencapai tingkat kepuasan kerja karyawannya. Jenis tanggung jawab tersebut dapat berupa tanggung jawab fisik atau mental.

2. METODE

a. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Asosiatif adalah hubungan dari antara masing-masing variabel. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian untuk variabel K3, Beban Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja adalah data kuantitatif yaitu berupa jawaban atas pertanyaan terkait K3, Beban Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja. Menurut Sugiyono, (2021) jenis penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang didasarkan pada perhitungan dengan memakai skala angka.

b. Population

Sugiyono (2021) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada Shopee Ekspress Hub Medan Deli yakni sebanyak 51 karyawan (kurir).

c. Sampel

Setelah menentukan populasi, maka selanjutnya melakukan penarikan sampel. Menurut sugiyono (2019) menyatakan "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian Teknik *Nonprobability* sampling yaitu berupa sampel jenuh. Sampel jenuh/sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Statistik

1) Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	4.12156050
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.047
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 1. pada output SPSS Kolmogorov-Smirnov diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	3.426	4.168			
K3	.590	.167	.510	.632	1.583
Beban Kerja	1.021	.383	.327	.875	1.143
Kompensasi	-.323	.157	-.279	.707	1.415

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dengan nilai tolerance > 0,10 yaitu untuk variabel K3 (X1) dengan nilai 0,632, variabel beban kerja (X2) dengan nilai 0,875, dan untuk variabel kompensasi dengan nilai 0,707 maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian K3 (X1) yaitu sebesar 1,583, untuk variabel beban kerja (X2) dengan nilai VIF sebesar 1,143 dan variabel kompensasi (X3) dengan nilai VIF sebesar yang berarti 1,415. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF < 10 hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-2.777	2.427			-1.144	.258
K3	.169	.087	.315		1.959	.056
Beban Kerja	.102	.221	.065		.461	.647
Kompensasi	.068	.089	.117		.760	.451

a. Dependent Variable: Abs

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel K3 yaitu 0,056 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05, kemudian pada pengujian yang kedua variabel beban kerja yaitu dengan nilai 0,647 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05, pada pengujian yang ketiga variabel kompensasi yaitu dengan nilai 0,451 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		Sig.
(Constant)	3.426	4.168		.822	.415
K3	.590	.167	.510	3.541	.001
Beban Kerja	1.021	.383	.327	2.669	.010
Kompensasi	-.323	.157	-.279	-2.053	.046

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah nilai beban kerja (X_2) sebesar 100,21%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap kepuasan kerja lebih cenderung dipengaruhi oleh beban kerja.

c. Uji Hipotesis Penelitian

1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.426	4.168		.822	.415
K3	.590	.167	.510	3.541	.001
Beban Kerja	1.021	.383	.327	2.669	.010
Kompensasi	-.323	.157	-.279	-2.053	.046

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, dengan kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, jumlah responden dan k jumlah variable = $51-3= 49$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 49$ adalah 2,009. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 3,541 $> t_{tabel}$ 2,009 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti secara parsial K3 mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shopee Ekspres Hub Medan Deli. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, dengan kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, jumlah responden dan k jumlah variable = $51-3= 49$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 49$ adalah 2,009. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 2,669 $> t_{tabel}$ 2,009 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shopee Ekspres Hub Medan Deli. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, dengan kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, jumlah responden dan k jumlah variable = $51-3= 49$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 49$ adalah 2,009. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 2,053 $> t_{tabel}$ 2,009 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shopee Ekspres Hub Medan Deli.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti secara parsial K3 mempunyai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shopee Ekspres Hub Medan Deli. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial beban kerja mempunyai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shopee Ekspres Hub Medan Deli. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial kompensasi mempunyai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Shopee Ekspres Hub Medan Deli. Berdasarkan hasil pengujian uji f dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan secara simultan K3, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.
- Ardianto (2020). Defenisi Komunikasi Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto (2021). Batasan Masalah Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Assauri, S., 2020. Manajemen Pemasaran, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- As'ad (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Berelesson & Stainer (2020). Pengertian Komunikasi Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Bob Sabran, 2020, Manajemen Pemasaran, Penerbit Erlangga.
- Bovee dan Thill (2020). Proses Komunikasi Jakarta: Bumi Aksara
- Brahmasari (2020). Konsep Komunikasi Jakarta: Erlangga.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 191.
- Daniel, Moehar .2020. Metode Penelitian Sosial Ekonomi. Jakarta: Bumi Aksara
- Denok Surasi (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.