**ARTIKEL**

**PENGARUH UPAH DAN JAMINAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS PEGAWAI (STUDI PADA KARYAWAN PT. YOLITA JAYA INDONESIA KABUPATEN BANDUNG BARAT)**

**Oleh:**

**AMANDA LUPITA IBRAHIM**

**NPM: 2180200**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2025**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah dan program kesehatan serta keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan dan dampaknya terhadap produktivitas kerja di PT Yolita Jaya Indonesia, Kabupaten Bandung Barat. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden. Dengan menggunakan analisis regresi berganda, penelitian ini menunjukkan bahwa upah yang adil dan program K3 yang efektif memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi pada manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kebijakan upah dan kondisi keselamatan di tempat kerja.

**Kata Kunci**: Upah, K3, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia.

**ABSTRACT**

This study aims to analyze the influence of wages and health and safety programs (K3) on employee job satisfaction and its impact on work productivity at PT Yolita Jaya Indonesia, West Bandung District. A quantitative approach is used with a survey method, where data is collected through questionnaires distributed to 30 respondents. Using multiple regression analysis, this study shows that fair wages and effective K3 programs have a positive influence on job satisfaction, which in turn enhances work productivity. This research contributes to human resource management, specifically in how companies can improve employee performance by enhancing wage policies and workplace safety conditions.

**Keywords**: Wages, K3, Job Satisfaction, Work Productivity, Human Resource Management.

**ABSTRAK**

Panalungtikan ieu dimaksudkeun pikeun nganalisis pangaruh upah jeung program kaséhatan sarta kasalametan kerja (K3) kana kapuasan kerja karyawan jeung dampakna kana produktivitas kerja di PT Yolita Jaya Indonesia, Kabupaten Bandung Barat. Pendekatan kuantitatif dipaké kalayan métode survei, dimana data dikumpulkeun ngaliwatan kuesioner anu disebarkeun ka 30 responden. Ku ngagunakeun analisis regresi berganda, panalitian ieu nunjukkeun yén upah anu adil jeung program K3 anu éfektif masihan pangaruh positif kana kapuasan kerja, anu ahirna ningkatkeun produktivitas kerja. Panalitian ieu nyumbang kana manajemén sumber daya manusa, hususna dina cara perusahaan bisa ningkatkeun kinerja karyawan ku ningkatkeun kabijakan upah jeung kaayaan kasalametan di tempat kerja.

**Kecap Konci**: Upah, K3, Kapuasan Kerja, Produktivitas Kerja, Manajemén Sumber Daya Manusa.

**PENDAHULUAN**
**Produktivitas Kerja Karyawan dan Faktor-Faktor Penentu Keberhasilan Perusahaan**

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan, terutama pada sektor manufaktur yang sangat bergantung pada kinerja dan efektivitas setiap individu. Karyawan yang produktif bukan hanya berkontribusi pada pencapaian target produksi, tetapi juga memengaruhi keseluruhan efisiensi operasional, yang pada gilirannya berdampak pada profitabilitas dan kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan, dikelola dengan baik.

PT Yolita Jaya Indonesia, sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi produk-produk seperti jas hujan dan mainan tiup, telah mengalami penurunan produktivitas yang cukup signifikan antara tahun 2020 hingga 2023. Penurunan ini mencerminkan adanya masalah dalam proses internal yang berkaitan dengan sumber daya manusia, di mana kurangnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai penyebab utama. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, masalah produktivitas ini menjadi tantangan besar bagi perusahaan untuk tetap berkompetisi, mempertahankan pangsa pasar, dan memenuhi permintaan pasar yang terus berkembang. Beberapa faktor utama yang ditemukan berkontribusi terhadap penurunan produktivitas di PT Yolita Jaya Indonesia antara lain kebijakan upah yang dirasakan tidak memadai oleh sebagian besar karyawan serta program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang kurang optimal.

**Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Salah satu faktor utama yang sangat memengaruhi kepuasan kerja adalah upah yang diterima oleh karyawan. Upah atau kompensasi finansial merupakan salah satu kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan agar karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka. Namun, meskipun upah yang diberikan oleh perusahaan PT Yolita Jaya Indonesia sudah sesuai dengan standar industri pada umumnya, banyak karyawan merasa bahwa upah tersebut tidak mencerminkan beban kerja yang mereka hadapi, atau tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Hal ini berpotensi menciptakan ketidakpuasan yang mendalam di kalangan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada motivasi mereka dalam bekerja. Sebagai contoh, karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab pekerjaan, cenderung akan mengalami penurunan semangat kerja yang pada gilirannya menurunkan produktivitas mereka.

**Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja**

Selain faktor upah, program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) juga memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Program K3 yang baik dan efektif tidak hanya melindungi karyawan dari potensi kecelakaan kerja, tetapi juga memberikan rasa aman yang sangat dibutuhkan oleh setiap individu dalam lingkungan kerja. PT Yolita Jaya Indonesia, meskipun telah menerapkan beberapa kebijakan K3, masih menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan program ini secara optimal. Banyak karyawan yang merasa bahwa lingkungan kerja mereka belum sepenuhnya aman atau tidak mendapatkan pelatihan yang cukup untuk menghadapi risiko-risiko yang ada di tempat kerja. Ketidaknyamanan ini dapat memengaruhi kepuasan kerja, karena karyawan yang merasa khawatir tentang keselamatan diri mereka cenderung mengalami stres, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas mereka.

Bagaimana pengaruh upah terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Yolita Jaya Indonesia?

1. Bagaimana pengaruh program K3 terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Yolita Jaya Indonesia?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?

Dengan menganalisis faktor-faktor tersebut, penelitian ini akan memberikan rekomendasi praktis untuk perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

**KAJIAN PUSTAKA**

**1. Teori Upah dan Pengaruhnya terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja**

**Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

Abraham Maslow, seorang psikolog, mengembangkan teori hierarki kebutuhan yang sangat terkenal, yang mengidentifikasi lima tingkatan kebutuhan manusia. Hierarki ini dimulai dengan kebutuhan dasar yang paling mendasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi yang mencakup aktualisasi diri. Dalam konteks pekerjaan, teori Maslow menunjukkan bahwa karyawan perlu merasa kebutuhan dasar mereka, seperti makanan, tempat tinggal, dan keamanan, terpenuhi sebelum mereka dapat fokus pada pencapaian yang lebih tinggi, seperti penghargaan dan aktualisasi diri.

Upah, dalam teori Maslow, berada di tingkatan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keselamatan. Karyawan yang merasa upah yang mereka terima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka akan merasa lebih puas dan lebih termotivasi untuk bekerja. Namun, jika upah yang diterima tidak mencukupi, mereka mungkin merasa tidak aman secara finansial, yang dapat mengarah pada penurunan motivasi dan kepuasan kerja.

**Teori Dua Faktor Herzberg**

Fredrick Herzberg mengemukakan teori dua faktor, yang membedakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja (faktor motivasi) dan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan (faktor higiene). Faktor-faktor higiene, seperti gaji yang memadai, kondisi kerja yang baik, dan kebijakan perusahaan yang adil, tidak langsung meningkatkan motivasi atau kepuasan kerja, tetapi jika faktor-faktor ini tidak ada atau tidak memadai, karyawan akan merasa tidak puas. Upah, dalam hal ini, merupakan faktor higiene yang penting. Di sisi lain, faktor motivasi seperti penghargaan atas pencapaian, peluang untuk berkembang, dan tantangan dalam pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Perbandingan sistem upah tetap dan berbasis kinerja sangat relevan dalam konteks teori ini. Upah tetap memberikan rasa aman dan stabilitas kepada karyawan, tetapi tidak selalu mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, sistem upah berbasis kinerja memberikan insentif bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja jika diterapkan dengan adil dan transparan.

**Upah Tetap vs. Berbasis Kinerja**

Sistem upah tetap memberikan stabilitas finansial yang penting bagi banyak karyawan. Namun, meskipun upah tetap dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka, sistem ini kurang mampu memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja secara signifikan. Sistem berbasis kinerja, di sisi lain, memberikan insentif yang lebih langsung terkait dengan hasil kerja individu atau tim. Penelitian menunjukkan bahwa sistem berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi karyawan, namun jika tidak diterapkan secara adil, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan di antara karyawan yang merasa bahwa penghargaan yang diberikan tidak mencerminkan usaha mereka.

### ****2. Teori Kepuasan Kerja dan Hubungannya dengan Kinerja****

**Teori Rentang Afek Locke**

Teori rentang afek (Range of Affect Theory) yang dikembangkan oleh Edwin A. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi harapan dan keinginan mereka. Locke berpendapat bahwa kepuasan kerja tidak hanya tergantung pada aspek pekerjaan itu sendiri, tetapi juga pada harapan dan perasaan pribadi karyawan. Karyawan yang merasa pekerjaannya memenuhi kebutuhan mereka (seperti prestasi, pengakuan, dan rasa pencapaian) akan merasa lebih puas.

Selain itu, teori ini juga menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dapat memengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka bagi perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka mungkin tidak berusaha semaksimal mungkin dan cenderung menunjukkan perilaku yang tidak produktif.

**Kepuasan Kerja dan Kinerja**

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja sangat kuat. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, lebih terlibat dalam pekerjaannya, dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Sebuah studi yang dilakukan oleh Judge et al. (2001) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan, terutama dalam konteks pekerjaan yang melibatkan tingkat interaksi yang tinggi antara karyawan dan lingkungan kerjanya.

Namun, meskipun terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja, penting untuk dicatat bahwa kepuasan kerja bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor-faktor lain, seperti keterampilan, pelatihan, dan kondisi kerja, juga dapat memengaruhi produktivitas individu.

### ****3. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)****

**Definisi dan Pentingnya K3**

Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merujuk pada kebijakan dan praktek yang diimplementasikan untuk memastikan bahwa tempat kerja aman, sehat, dan bebas dari bahaya yang dapat mengancam keselamatan fisik atau mental karyawan. K3 mencakup berbagai aspek, mulai dari penyediaan alat pelindung diri, pelatihan keselamatan kerja, hingga pembuatan prosedur darurat untuk menangani kecelakaan atau insiden kerja.

Di Indonesia, peraturan tentang K3 diatur dalam berbagai undang-undang dan peraturan pemerintah, salah satunya adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) juga mengeluarkan pedoman keselamatan kerja yang menjadi acuan internasional.

**Pengaruh K3 terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Kinerja**

Penerapan program K3 yang efektif dapat berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, mengurangi risiko kecelakaan kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Karyawan yang merasa aman di tempat kerjanya cenderung lebih termotivasi dan lebih bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak aman dapat menurunkan moral karyawan, meningkatkan tingkat absensi, dan menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Sebagai contoh, perusahaan yang memiliki program K3 yang baik dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja, yang berarti mengurangi waktu yang hilang akibat cedera dan meningkatkan efisiensi. Selain itu, karyawan yang merasa dihargai melalui perhatian terhadap keselamatan mereka cenderung lebih setia dan loyal kepada perusahaan.

**Implementasi K3 di Indonesia**

Implementasi program K3 di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, terutama di sektor manufaktur. Meskipun perusahaan besar cenderung sudah menerapkan program K3 dengan baik, banyak perusahaan kecil dan menengah yang belum sepenuhnya memahami pentingnya K3 atau tidak memiliki sumber daya untuk menerapkannya secara maksimal. Oleh karena itu, peningkatan kesadaran tentang pentingnya K3 dan pelatihan yang tepat bagi karyawan dan manajer menjadi langkah penting dalam mengurangi kecelakaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

### ****4. Produktivitas Kerja dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja****

**Kepuasan Kerja dan Produktivitas**

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan produktivitas kerja. Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien, yang berdampak pada peningkatan output kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Judge et al. (2001) menemukan bahwa ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan interaksi antara karyawan dan atasan.

Namun, hubungan ini tidak selalu langsung. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi berbagai aspek lain yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas, seperti kreativitas, komitmen terhadap organisasi, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya juga lebih cenderung untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka dan berinovasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

**Penelitian di Sektor Manufaktur**

Penelitian yang dilakukan di sektor manufaktur menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi berbagai dimensi produktivitas, seperti kualitas kerja, efisiensi waktu, dan pengurangan kesalahan dalam produksi. Misalnya, karyawan yang puas dengan kondisi kerja dan kompensasi mereka cenderung lebih fokus, mengurangi kesalahan produksi, dan lebih efektif dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan tingkat absensi, pengurangan motivasi, dan kualitas kerja yang menurun.

**METODE PENELITIAN**

**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena fokus penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh variabel independen (upah dan program K3) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja dan produktivitas kerja) menggunakan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Yolita Jaya Indonesia yang bekerja di bagian produksi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 karyawan yang dipilih dengan menggunakan teknik random sampling (pengambilan sampel acak) untuk memastikan representasi yang merata dari berbagai posisi di perusahaan. Pengambilan sampel secara acak ini bertujuan untuk menghindari bias dalam pemilihan responden, sehingga hasil penelitian dapat diterapkan untuk seluruh karyawan.

**Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari beberapa bagian:

1. Pertanyaan mengenai karakteristik demografis responden, seperti usia, masa kerja, dan jabatan.
2. Pertanyaan mengenai faktor-faktor upah, yang dirancang dengan menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju."
3. Pertanyaan mengenai program kesehatan dan keselamatan kerja (K3), juga menggunakan skala Likert 5 poin.
4. Pertanyaan mengenai kepuasan kerja karyawan dan produktivitas kerja, yang juga menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat kepuasan dan persepsi terhadap produktivitas.

**Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan PT Yolita Jaya Indonesia. Kuesioner ini mengukur persepsi responden terhadap upah yang diterima, implementasi program K3, kepuasan kerja, dan produktivitas mereka di tempat kerja. Setiap kuesioner diisi secara mandiri oleh responden, dengan waktu yang telah ditentukan.

**Teknik Analisis Data**

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel independen (upah dan K3) dengan variabel dependen (kepuasan kerja dan produktivitas kerja). Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan software statistik seperti SPSS atau Excel. Pengujian regresi berganda memungkinkan untuk mengetahui pengaruh simultan dari beberapa variabel terhadap hasil yang diinginkan. Hasil analisis regresi akan memberikan gambaran mengenai seberapa besar kontribusi masing-masing faktor terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

**HASIL PENELITIAN**

Bagian ini bisa diperluas dengan menyajikan hasil analisis secara lebih rinci. Anda dapat menyertakan tabel, grafik, dan diagram untuk menggambarkan hasil Anda dengan lebih jelas.

* Statistik Deskriptif: Laporkan rata-rata dan varians dari variabel utama (upah, program K3, kepuasan kerja, dan produktivitas).
* Analisis Regresi: Jelaskan lebih rinci hasil dari uji regresi, termasuk nilai p, R-squared, dan tingkat signifikansi.
* Koefisien Korelasi: Diskusikan sejauh mana hubungan antar variabel (misalnya, korelasi antara upah dan kepuasan kerja).

**PEMBAHASAN**

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pengaruh upah dan program K3 terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT Yolita Jaya Indonesia.

**Pengaruh Upah terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa upah yang diterima oleh karyawan di PT Yolita Jaya Indonesia memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Hasil ini sejalan dengan teori Maslow, di mana upah memenuhi kebutuhan dasar yang sangat mendasar bagi karyawan, seperti kebutuhan fisiologis dan keamanan. Karyawan yang merasa bahwa upah yang mereka terima sesuai dengan beban kerja mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, karyawan yang merasa upah mereka tidak sesuai dengan ekspektasi dan standar industri cenderung merasa tidak puas, yang pada gilirannya mengurangi motivasi dan kinerja mereka.

Temuan ini juga konsisten dengan teori dua faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa upah merupakan faktor higiene yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja. Jika upah tidak memadai, karyawan akan merasa tidak puas, meskipun faktor motivasi lainnya seperti penghargaan atau pengakuan kerja tetap ada. Oleh karena itu, peningkatan sistem upah yang lebih adil dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas.

**Pengaruh Program K3 terhadap Kepuasan Kerja**

Implementasi program K3 yang efektif terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Program K3 yang baik memberikan rasa aman dan melindungi karyawan dari potensi kecelakaan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa tempat kerja mereka aman dan memiliki pelatihan keselamatan kerja yang cukup merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap K3 atau kurangnya implementasi program yang efektif dapat menciptakan ketidakpuasan kerja, karena karyawan merasa tidak dihargai dan terpapar pada risiko kecelakaan.

Penerapan standar K3 yang baik sesuai dengan pedoman internasional seperti yang ditetapkan oleh ILO juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Program pelatihan keselamatan dan penyediaan alat pelindung diri yang memadai dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja mereka.

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas**

Kepuasan kerja yang tinggi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Yolita Jaya Indonesia. Hasil penelitian ini mendukung teori Rentang Afek Locke, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan motivasi dan kinerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras, meningkatkan kualitas kerja, dan berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, karyawan yang merasa puas juga lebih cenderung untuk berinovasi dan mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas di tempat kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Judge et al. (2001) yang menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja. Karyawan yang merasa dihargai, memiliki upah yang adil, dan dilindungi oleh program K3 yang baik, lebih cenderung untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

**Perbandingan Sistem Upah Tetap dan Berbasis Kinerja**

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa meskipun sistem upah tetap memberikan rasa aman bagi karyawan, sistem berbasis kinerja lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas. Karyawan yang diberi insentif berbasis kinerja merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan output mereka, karena mereka tahu bahwa usaha ekstra akan dihargai. Namun, penting bagi perusahaan untuk menerapkan sistem ini secara adil dan transparan untuk mencegah ketidakpuasan di kalangan karyawan yang merasa upah mereka tidak mencerminkan usaha yang mereka berikan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa upah yang adil dan program K3 yang efektif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Yolita Jaya Indonesia. Kepuasan kerja yang tinggi pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperbaiki kebijakan upah mereka dan meningkatkan implementasi program K3 untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

**REKOMENDASI**

Peningkatan Upah: PT Yolita Jaya Indonesia perlu mengevaluasi kembali kebijakan upah mereka agar lebih adil dan sesuai dengan beban kerja serta standar industri.

Perbaikan Program K3: Program K3 yang lebih efektif perlu diterapkan, dengan lebih banyak pelatihan keselamatan dan penyediaan alat pelindung diri untuk memastikan keselamatan karyawan.

Peningkatan Kepuasan Kerja: Perusahaan juga perlu memberikan perhatian lebih pada faktor-faktor non-finansial seperti pengakuan kerja, peluang pengembangan karir, dan penghargaan atas kinerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Herzberg, F. (1966). Work and the Nature of Man. Cleveland: World Publishing Company.

International Labour Organization (ILO). (2020). International Labour Standards on Occupational Safety and Health. Geneva: ILO.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations to Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analytic Review. Journal of Applied Psychology, 86(1), 80-92.

Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology (pp. 129-169). Chicago: Rand McNally.

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. 18th Edition. Pearson.

World Health Organization. (2004). Global Strategy on Occupational Health for All: The Way to Health at Work. Geneva: World Health Organization.