SURPLUS: JURNAL EKONOMI DAN BISNIS
Tahun 2026, Volume 4, Nomor 2, Bulan Januari-Juni: hlm 1792-1802
e-ISSN: 2964-7665 | URL: https://yptb.org/index.php/sur | e-Mail: jurnalq17@gmail.com

Lisensi: CC-BY DOI: https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.1963

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PERUSAHAAN JASA BORE PILE

Yola Aprina[1*], Alia Destiana Putri[2], Zatia Zalfa[3], Febrianty[4], & Reza Hardian Pratama[5]
[*1-5]Program Studi Manajemen Universitas Malahayati Bandar Lampung
*e-Mail: olaaprnaa@gmail.com

Submit Tgl: 04-Juni-2026 Diterima Tgl: 07-Juni-2026 Diterbitkan Tgl: 11-Juni-2026

ABSTRAK: Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya mengelola lingkungan kerja dan keselamatan kerja (K3) untuk meningkatkan produktivitas karyawan, terutama pada perusahaan jasa bore pile yang memiliki risiko kerja tinggi. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe eksplanatif. Populasi adalah seluruh karyawan perusahaan jasa bore pile, dengan sampel 80 responden yang dipilih menggunakan probability sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert 1–5 yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (beta=0,412; sig=0,000) dan produktivitas (beta=0,287; sig=0,003), keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (beta=0,458; sig=0,000) dan produktivitas (beta=0,301; sig=0,002), serta kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas (beta=0,356; sig=0,000). Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebesar 0,147 dan keselamatan kerja sebesar 0,163. Kesimpulan penelitian adalah lingkungan kerja dan keselamatan kerja meningkatkan produktivitas karyawan secara langsung dan tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja pada perusahaan jasa bore pile.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan, Structural Equation Modeling

ABSTRACT: *This study is motivated by the importance of managing work environment and occupational safety and health (K3) to improve employee productivity, especially in bore pile service companies with high work risks. This research aims to examine the influence of work environment and occupational safety on employee productivity through job satisfaction as a mediating variable. The study uses a quantitative approach with an explanatory type. The population is all employees of the bore pile service company, with 80 respondents sampled using probability sampling. The research instrument is a 1–5 Likert scale questionnaire that has been tested for validity and reliability. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). Results show that work environment has a significant positive effect on job satisfaction (beta=0.412; sig=0.000) and productivity (beta=0.287; sig=0.003), occupational safety positively affects job satisfaction (beta=0.458; sig=0.000) and productivity (beta=0.301; sig=0.002), and job satisfaction positively affects productivity (beta=0.356; sig=0.000). The indirect effect of work environment on productivity through job satisfaction is 0.147 and occupational safety is 0.163. The conclusion is that work environment and occupational safety*

Copyright©2026: Yola Aprina, Alia Destiana Putri, Zatia Zalfa, Febrianty, & Reza Hardian Pratama

improve employee productivity directly and indirectly through increased job satisfaction in bore pile service companies.

Keywords: *Occupational Safety, Job Satisfaction, Work Environment, Employee Productivity, Structural Equation Modeling*

Cara mengutip Aprina, Y., Putri, A. D., Zalfa, Z., Febrianty, & Pratama, R. H. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Perusahaan Jasa Bore Pile. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *4*(2), 1792–1802. https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.1963

PENDAHULUAN

Perlakuan suatu perusahaan atau organisasi terhadap karyawan akan berpengaruh pada semangat, kepuasan, dan pada akhirnya kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja yang tinggi umumnya akan mendorong kinerja karyawan yang lebih baik, sedangkan ketidakpuasan dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja.

Pada sektor pekerjaan yang berisiko tinggi terhadap kecelakaan, penerapan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menjadi aspek krusial yang tidak hanya bertujuan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga melindungi karyawan dari risiko dan faktor yang dapat mengganggu kesehatan fisik maupun mental.

Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan kondisi yang sehat, aman, dan nyaman, sehingga memungkinkan karyawan menjalankan aktivitas secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang buruk sebaliknya dapat menghambat pencapaian sistem kerja yang efektif, menurunkan kepuasan, dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan (Lolo Lembang dkk., 2025)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) muncul sebagai aspek penting karena sejak awal manusia bekerja selalu berhadapan dengan potensi kecelakaan kerja yang menimbulkan cedera, kerugian, dan penderitaan bagi pekerja. PT. Surya Sejahtera Sejati sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan servis alat keselamatan kelautan beroperasi dalam konteks kerja yang memiliki risiko tinggi terkait aspek keselamatan, sehingga pengelolaan K3, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja menjadi krusial untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan (Maulidin, t.t.)

Ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas karyawan tidak dapat dipisahkan dari pengelolaan K3, motivasi dan kepuasan kerja secara terpadu. Temuan ini menekankan pentingnya perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada target produksi, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang aman, adil, dan memotivasi guna membangun kepuasan kerja yang berkelanjutan. Dengan penguatan kebijakan K3, perbaikan sistem kompensasi dan promosi, serta pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih humanis dan partisipatif, diharapkan produktivitas, loyalitas karyawan, dan daya saing perusahaan dapat terus ditingkatkan (Putri dkk., 2025)

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai salah satu dimensi penting dalam manajemen sumber daya manusia dipandang memiliki peran strategis dalam membentuk kinerja dan perilaku

Copyright©2026: Yola Aprina, Alia Destiana Putri, Zatia Zalfa, Febrianty, & Reza Hardian Pratama

karyawan di berbagai organisasi (Amrullah Febrian & Nurhidayati, 2025), menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang positif bukan hanya berfungsi mencegah timbulnya masalah dalam hubungan profesional, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai; mereka menyatakan bahwa penerapan prosedur K3 dalam suasana yang mendukung akan menciptakan lingkungan yang aman, nyaman, dan bebas kecelakaan, dengan gagasan utama memprioritaskan kesejahteraan dan perlindungan pekerja sebagai hak setiap individu di tempat kerja.Sejalan dengan hal tersebut (Maulidin, t.t.) melalui penelitiannya di PT. Surya Sejahtera Sejati memposisikan lingkungan kerja sebagai faktor yang secara nyata memengaruhi produktivitas, dimana lingkungan kerja yang kondusif diartikan sebagai kondisi yang mampu menjaga konsistensi produktivitas bahkan mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja (K3) dipandang sebagai salah satu pilar utama dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan perlindungan fisik, psikologis, dan rasa aman karyawan saat bekerja (Amrullah Febrian & Nurhidayati, 2025) menegaskan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dalam lingkungan kerja yang baik akan membentuk tempat kerja yang aman, nyaman, dan bebas kecelakaan, dengan gagasan utama memprioritaskan kesejahteraan dan perlindungan pekerja sebagai hak dasar setiap orang di tempat kerja.(Saragih dkk., 2024) menguatkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan determinan penting produktivitas, khususnya pada konteks karyawan lapangan yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi.

Kepuasan Kerja

Penelitian-penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam menjembatani pengaruh kondisi kerja (terutama K3 dan lingkungan kerja) terhadap produktivitas dan kinerja karyawan pada berbagai perusahaan jasa dan manufaktur. Pola ini sangat relevan untuk dirujuk ketika merancang model mediasi pada perusahaan jasa bore pile yang juga memiliki risiko kerja lapangan dan tuntutan produktivitas tinggi.(Hasibuan dkk., 2024), menunjukkan lebih eksplisit peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening: keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja sendiri berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pola mediasi ini sangat paralel dengan situasi perusahaan jasa bore pile, di mana keamanan, kesehatan, dan kenyamanan kerja lapangan berpotensi meningkatkan produktivitas melalui meningkatnya rasa puas dan aman pekerja di proyek. Pada pekerjaan dengan risiko tinggi dan beban fisik berat seperti bore pile, kemungkinan besar aspek keselamatan dan kesehatan akan punya pengaruh langsung sekaligus tidak langsung (melalui kepuasan kerja) terhadap produktivitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penekanan pada upaya membaca pola hubungan antar variabel secara lebih terstruktur. Alih-alih hanya memotret

Copyright©2026: Yola Aprina, Alia Destiana Putri, Zatia Zalfa, Febrianty, & Reza Hardian Pratama

kondisi yang ada, penelitian ini diarahkan untuk menelusuri bagaimana lingkungan kerja dan keselamatan kerja berkontribusi terhadap produktivitas karyawan, serta sejauh mana kepuasan kerja berperan sebagai penghubung di antara hubungan tersebut.

Tipe penelitian yang digunakan bersifat eksplanatif, yaitu mencoba mengurai keterkaitan sebab-akibat antar variabel yang telah dirumuskan. Pendekatan ini dipilih karena dianggap mampu memberikan gambaran yang lebih utuh, bukan hanya tentang "apa yang terjadi", tetapi juga "mengapa hal tersebut bisa terjadi" dalam konteks organisasi.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan pada perusahaan jasa bore pile yang menjadi lokasi penelitian. Mengingat karakteristik responden yang tidak terlalu beragam, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling agar setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk terlibat dalam penelitian. Jumlah sampel ditentukan dengan mempertimbangkan kebutuhan analisis agar tetap proporsional dan dapat mewakili populasi secara layak.

Pengumpulan data dilakukan melalui dua sumber utama. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert, sehingga mampu menangkap persepsi karyawan secara lebih fleksibel. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari berbagai dokumen pendukung seperti laporan perusahaan, arsip internal, serta literatur yang relevan sebagai landasan konseptual.

Sebelum digunakan lebih lanjut, instrumen penelitian terlebih dahulu melewati tahap pengujian validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa setiap butir pertanyaan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, serta konsisten ketika digunakan dalam konteks yang sama. Setelah itu, data dianalisis menggunakan teknik analisis jalur atau Structural Equation Modeling (SEM), agar hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel dapat terlihat secara lebih komprehensif.

Proses analisis diawali dengan pengujian asumsi dasar, kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Pada tahap ini, perhatian tidak hanya tertuju pada pengaruh langsung, tetapi juga pada peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi—apakah ia sekadar pelengkap, atau justru menjadi kunci dalam menjembatani hubungan antara kondisi kerja dan produktivitas karyawan.

Dengan rancangan seperti ini, penelitian diharapkan mampu menghadirkan pemahaman yang tidak hanya bersifat angka, tetapi juga cukup reflektif dalam menjelaskan dinamika yang terjadi di lingkungan kerja, khususnya pada sektor dengan tingkat risiko yang relatif tinggi.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Lingkungan Kerja (X1)	Persepsi karyawan terhadap kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.	1.Pencahayaan dan sirkulasi udara 2.Kebisingan 3.Kebersihan 4.tempat kerja 5.Hubungan antar rekan kerja 6.Fasilitas kerja	Skala Likert (1-5) (1=Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju)

Copyright©2026: Yola Aprina, Alia Destiana Putri, Zatia Zalfa, Febrianty, & Reza Hardian Pratama

2.	Keselamatan Kerja (X2)	Tingkat perlindungan yang dirasakan karyawan terhadap risiko kecelakaan dan bahaya selama bekerja.	1.Ketersediaan alat pelindung diri (APD) 2.Prosedur keselamatan kerja 3.Pelatihan keselamatan 4.Penanganan risiko kerja 5.Tingkat kecelakaan kerja	Skala Likert (1-5) (1=Sangat Tidak Setuju, 5=Sangat Setuju)
3.	Kepuasan Kerja (Z)	Tingkat perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.	1.Kepuasan terhadap gaji 2.Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 3.Kesempatan promosi 4.Hubungan dengan atasan 5.Hubungan dengan rekan kerja	Skala Likert (1-5) (1=Sangat Tidak Setuju, 5=Sangat Setuju)
4.	Produktivitas Karyawan (Y)	Kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai target yang ditetapkan.	1.Kualitas kerja 2.Kuantitas kerja 3.Ketepatan waktu 4.Efisiensi kerja 5.Tanggung jawab kerj	Skala Likert (1-5) (1=Sangat Tidak Setuju, 5=Sangat Setuju)

Tabel 2. Analisis Demokratif Penelitian

Usia	**Frekuensi**	**Presentase**
20-25 tahun	18	22,5%
26-30 tahun	32	40,0%
31-40 tahun	20	25,0%
>40 tahun	10	100%
Total	**80**	**100**
Masa Kerja	**Frekuensi**	**Presentase**
<1 tahun	12	15,0%
1-3 tahun	30	37,5%
4-6 tahun	22	27,5%
>6 tahun	16	20,0%
Total	**80**	**100%**

Tabel 3.Tabel Uji Validitas dan Reabilitas

Konstruk	Indikator	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Pencahayaan di tempat kerja sudah memadai.	LK 1	0,742	0,279	Valid
Area kerja bersih dan tertata rapi	Lk 2	0,781	0,000	Valid
Fasilitas kerja tersedia dengan baik	LK 3	0,695	0,001	Valid
Suhu dan sirkulasi udara di tempat kerja terasa nyaman.	LK 4	0,734	0,000	Valid
Tingkat kebisingan tidak mengganggu pekerjaan saya	LK 5	0,768	0,000	Valid

Copyright©2026: Yola Aprina, Alia Destiana Putri, Zatia Zalfa, Febrianty, & Reza Hardian Pratama

Perusahaan menyediakan alat pelindung diri (APD) yang lengkap	KK 1	0,756	0,000	Valid
Perusahaan memiliki prosedur keselamatan kerja yang jelas	KK 2	0,803	0,000	Valid
Saya selalu menggunakan APD saat bekerja	KK 3	0,721	0,001	Valid
Saya merasa aman saat bekerja di proyek bore pile	KK 4	0,768	0,000	Valid
Lingkungan kerja bebas dari potensi bahaya yang tingg	KK 5	0,789	0,000	Valid
Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini	KK 1	0,774	0,000	Valid
Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya	KK 2	0,812	0,000	Valid
Saya puas dengan gaji yang saya terima	KK 3	0,739	0,001	Valid
Saya merasa dihargai oleh perusahaa	KK 4	0,785	0,000	Valid
Perusahaan memberikan kesempatan berkembang	KK 5	0,801	0,000	Valid
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	PK 1	0,791	0,000	Valid
Saya jarang melakukan kesalahan kerja	PK 2	0,826	0,000	Valid
Saya menggunakan waktu kerja secara maksimal	PK 3	0,748	0,001	Valid
Saya bekerja secara efisien	PK 4	0,773	0,000	Valid
Saya mampu mencapai target kerja	PK 5	0,809	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,279) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian seluruh item dinyatakan valid

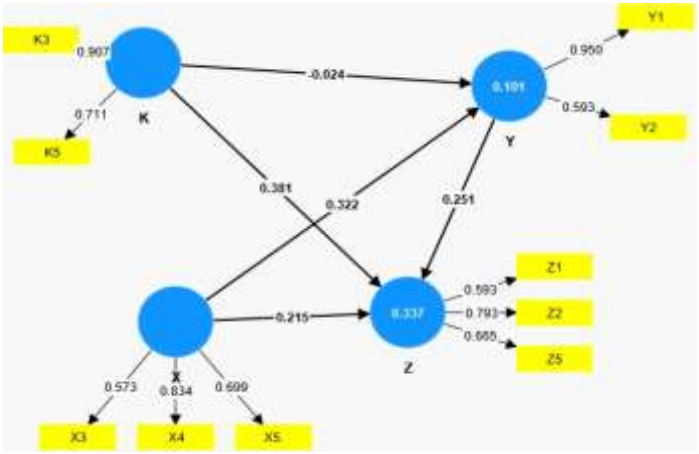
Tabel 4. R Skuare dan Skuare Adejusted

Variabel Dependen	R Skuare	R Skuare Adejusted	Keterangan
Kepuasan Kerja	**0,659**	**0,645**	**1,284**
Produktivitas Karyawan	**0,734**	**0,717**	**1,167**

Interpretasi Hasil:

Nilai *R Square* sebesar 0,734 menunjukkan bahwa sebesar 73,4% variasi Produktivitas Karyawan dapat dijelaskan oleh 1797ariable Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 26,6% dijelaskan oleh 1797ariable lain di luar penelitian.

Copyright©2026: Yola Aprina, Alia Destiana Putri, Zatia Zalfa, Febrianty, & Reza Hardian Pratama



Tabel 5. Uji Path Analisis (Analisis Jalur)

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
Lingkungan Kerja (x1) Produktivitas Karyawan (Y)	0,287	0,147	0,434
Keselamatan Kerja (X2) Produktivitas Karyawan (Y)	0,031	0,163	0,464

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan keselamatan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja serta produktivitas karyawan.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan KerjaLingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta 0,412 dan sig 0,000. Artinya, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasa lebih nyaman dan semangat dalam bekerja.
2. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
   Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta 0,458 dan sig 0,000. Hal ini berarti semakin baik penerapan keselamatan kerja seperti penggunaan APD dan prosedur kerja yang aman, maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan
   Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan nilai beta 0,287 dan sig 0,003. Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan lebih fokus dan mampu bekerja lebih efektif.
4. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Copyright©2026: Yola Aprina, Alia Destiana Putri, Zatia Zalfa, Febrianty, & Reza Hardian Pratama

Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas dengan nilai beta 0,301 dan sig 0,002. Karyawan yang merasa aman saat bekerja akan lebih percaya diri dan lebih produktif.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan
   Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas dengan nilai beta 0,356 dan sig 0,000. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja lebih maksimal dan memiliki semangat kerja yang tinggi.
6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja
   Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebesar 0,147. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi penghubung antara lingkungan kerja dan produktivitas.
7. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja
   Pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebesar 0,163. Ini berarti kepuasan kerja juga mampu memediasi hubungan antara keselamatan kerja dan produktivitas karyawan.
   Secara keseluruhan, kepuasan kerja terbukti menjadi variabel yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan jasa bore pile.

Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan membuat karyawan merasa betah dan lebih fokus dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada produktivitas.

Selain itu, keselamatan kerja juga menjadi faktor penting, terutama pada perusahaan jasa bore pile yang memiliki risiko kerja tinggi. Penerapan keselamatan kerja yang baik akan memberikan rasa aman kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Rasa aman ini akan meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa diperhatikan dan dilindungi oleh perusahaan.

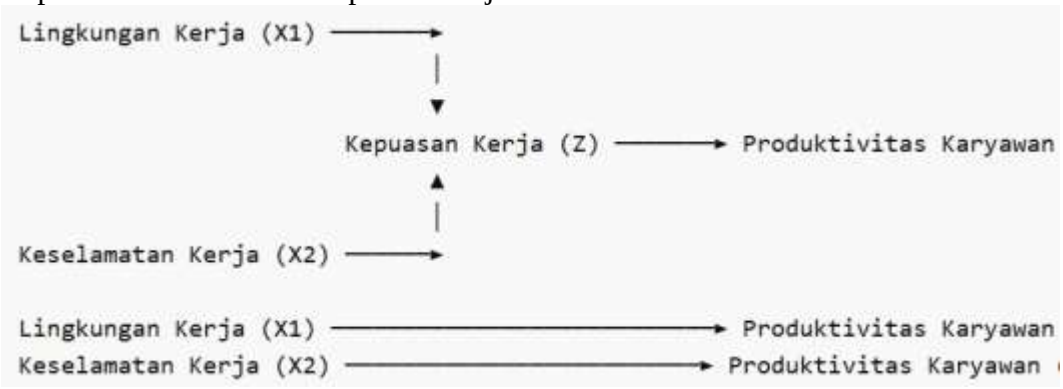
Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki semangat kerja tinggi, loyalitas, serta kinerja yang lebih baik.

Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa:

- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
- Keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
- Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Copyright©2026: Yola Aprina, Alia Destiana Putri, Zatia Zalfa, Febrianty, & Reza Hardian Pratama

- Lingkungan kerja dan keselamatan kerja juga berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja



Copyright©2026: Yola Aprina, Alia Destiana Putri, Zatia Zalfa, Febrianty, & Reza Hardian Pratama

Hipotesis Penelitian

H1:

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan jasa bore pile.

H2:

Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan jasa bore pile.

H3:

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan jasa bore pile.

H4:

Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan jasa bore pile.

H5:

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan jasa bore pile.

H6:

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perusahaan jasa bore pile.

H7:

Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perusahaan jasa bore pile.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan jasa bore pile baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Secara kuantitatif, model menjelaskan 73,4% variasi produktivitas karyawan, dengan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas sebesar 0,287 dan pengaruh langsung keselamatan kerja sebesar 0,301. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan, dengan kontribusi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas sebesar 0,147 dan kontribusi tidak langsung keselamatan kerja sebesar 0,163; artinya perbaikan kondisi fisik dan prosedur keselamatan meningkatkan rasa aman dan kepuasan karyawan yang pada gilirannya menaikkan produktivitas.

Keterbatasan penelitian terutama terletak pada desain cross-sectional dan penggunaan instrumen kuesioner self-report sehingga kemungkinan bias respon dan keterbatasan dalam menangkap dinamika temporal masih ada. Sampel terbatas pada satu perusahaan jasa bore pile juga membatasi generalisasi hasil ke sektor lain atau perusahaan dengan karakteristik berbeda. Untuk penelitian selanjutnya direkomendasikan penggunaan desain longitudinal atau mixed methods untuk menangkap perubahan waktu dan memberikan konteks kualitatif, memperluas sampel lintas perusahaan dan wilayah, serta memasukkan variabel tambahan seperti motivasi, kepemimpinan, atau kondisi cuaca proyek. Secara praktis, perusahaan

Copyright©2026: Yola Aprina, Alia Destiana Putri, Zatia Zalfa, Febrianty, & Reza Hardian Pratama

sebaiknya memperkuat penerapan K3, meningkatkan fasilitas dan kebersihan lingkungan kerja, serta mengembangkan kebijakan kompensasi dan kesempatan pengembangan untuk meningkatkan kepuasan kerja; langkah-langkah ini diharapkan meningkatkan produktivitas, mengurangi kecelakaan kerja, dan memperkuat daya saing perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Amrullah Febrian, & Nurhidayati. (2025). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Dessler, G. (2020). Human Resource Management. New York: Pearson Education.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, F. A., Ardiani, W., & Putra, R. (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Berjaya Group. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 5(1).

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Raja Grafindo Persada.

Lolo Lembang, S., Mariani Manik, Y., & Rusno. (2025). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen, 13(1), 199–211. https://doi.org/10.21067/jrmm.v13i1.13014

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.

Maulidin, M. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Surabaya: STIA dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati.

Nazir, M. (2018). Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Melak. Economic Reviews Journal, 4(4). https://doi.org/10.56709/mrj.v4i4.861

Copyright©2026: Yola Aprina, Alia Destiana Putri, Zatia Zalfa, Febrianty, & Reza Hardian Pratama

Priansa, D. J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

Putri, N. S., Idris, M., & Asiati, D. I. (2025). Peran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Motivasi terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(2).

Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education.

Saragih, Y. H. J., Martina, S., & Simbolon, P. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan Ekspedisi J&T Express. Jurnal Ilmiah Manajemen, 6(3).

Sedarmayanti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2017). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.