

Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Studi Pada Petugas Penjaga Pintu Perlintasan Kereta Api Di Wilayah Resort 8.16 Lawang

Rian Agung Kurniawan*

Budi Wahono**

Muhammad Sirojuddin Amin***

Email : (22201081334@unisma.ac.id)

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study is to examine how the workplace affects, occupational safety, and compensation on the work motivation of railway crossing gatekeepers in the Resort 8.16 Lawang area. The study used a survey method with a quantitative approach. The population was made up of all railway crossing gatekeepers (PJJ), totaling 40 employees. Therefore, the entire population was used as a research sample using a saturated sampling technique. A questionnaire with a Likert scale was distributed to collect data. Multiple linear regression analysis was used to evaluate the data with IBM SPSS Statistics. The results of the study show that work motivation is greatly influenced by the work environment, work safety, and wages simultaneously. Additionally, each variable exhibits a positive and substantial influence on the employees' work motivation. These findings suggest that improving the quality of the work environment, implementing effective occupational safety practices, and providing fair compensation are important factors in enhancing the work motivation of railway crossing gatekeepers.

Keywords: *Work Environment, Occupational Safety, Compensation, Work Motivation.*

Pendahuluan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja menggambarkan dorongan yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal dalam lingkungan kerja (Nurhayati, 2024). Para pekerja yang sangat termotivasi biasanya menunjukkan antusiasme kerja yang lebih besar, tingkat tanggung jawab yang tinggi, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan efektif (Septiawan et al., 2020). Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas serta kualitas kinerja karyawan dalam organisasi (Jaya et al., 2020).

Saat meneliti manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen yang memengaruhi motivasi karyawan. Tempat kerja yang ramah dan nyaman mungkin memberikan rasa aman serta mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan lebih baik (Rahmawati et al., 2020). Lingkungan kerja yang baik mencakup unsur-unsur sosial seperti hubungan kerja yang positif antara staf dan manajemen, di samping unsur-unsur fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan desain ruang kerja (Darmayani et al., 2023).

Selain lingkungan kerja, keselamatan kerja juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Penerapan sistem keselamatan kerja yang baik dapat memberikan perlindungan bagi karyawan dari potensi risiko yang muncul selama proses kerja berlangsung (Zebua et al., 2022). Rasa aman yang dirasakan karyawan akan menumbuhkan ketenangan serta meningkatkan kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya (Irawan et al., 2025).

Kondisi tersebut pada akhirnya dapat mendorong meningkatnya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor lain yang memiliki peran krusial untuk menumbuhkan motivasi kerja adalah kompensasi. Karyawan menerima kompensasi sebagai tanda terima kasih dari perusahaan atas kontribusi mereka (Soegesti & Anggraini, 2021). Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik (Jaya et al., 2020). Selain itu, sistem kompensasi yang baik juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Penelitian mengenai motivasi kerja menjadi sangat penting terutama pada pekerjaan yang memiliki tingkat risiko dan tanggung jawab yang tinggi, seperti petugas penjaga palang pintu perlintasan kereta api. Pekerjaan ini menuntut tingkat konsentrasi, kedisiplinan, serta tanggung jawab yang tinggi karena berkaitan langsung dengan keselamatan perjalanan kereta api maupun pengguna jalan. Oleh karena itu, diperlukan dukungan lingkungan kerja yang memadai, penerapan sistem keselamatan kerja yang optimal, serta pemberian kompensasi yang layak agar petugas dapat menjalankan tugasnya secara maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana para petugas penjaga palang pintu perlintasan kereta api di wilayah Resort 8.16 Lawang termotivasi untuk bekerja berdasarkan tempat kerja, keselamatan, dan upah yang mereka terima.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan *Job Demands–Resources Theory* sebagai *grand theory* yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan. Tekanan di tempat kerja, bahaya keselamatan, dan beban kerja yang berat adalah contoh tuntutan pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik dan mental. Sebaliknya, sumber daya pekerjaan mencakup berbagai faktor yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif, seperti lingkungan kerja yang kondusif, sistem keselamatan kerja yang baik, serta pemberian kompensasi yang layak. Apabila organisasi mampu menyediakan sumber daya pekerjaan yang memadai, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat melalui munculnya semangat kerja, keterlibatan kerja, serta energi positif dalam menjalankan tugas (Bakker et al., 2023).

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan tanggung jawab (Nurhayati, 2024). Motivasi kerja dapat berasal dari faktor intrinsik seperti keinginan untuk berprestasi dan berkembang, serta faktor ekstrinsik seperti penghargaan, pengakuan, dan kompensasi dari organisasi (Septiawan et al., 2020). Tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, komitmen kerja, serta keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi (Nurhayati, 2024).

Selanjutnya, Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, tata ruang, serta tingkat kebisingan yang dapat mempengaruhi kenyamanan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mampu meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan (Sedarmayanti, 2001).

Tidak kalah penting, Keselamatan kerja merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk melindungi karyawan dari risiko kecelakaan kerja selama menjalankan aktivitas pekerjaan (Azizah & Kusasih, 2023). Penerapan keselamatan kerja dapat dilakukan melalui penyediaan alat pelindung diri, penerapan prosedur kerja yang aman, serta pengawasan terhadap aktivitas kerja (Putri & Kumalasari, 2024). Menerapkan sistem keselamatan kerja yang kuat dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dan menumbuhkan rasa aman (Azizah & Kusasih, 2023).

Kompensasi adalah cara bagi perusahaan untuk berterima kasih kepada karyawannya atas kontribusi mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Anas et al., 2022). Kompensasi dapat berupa imbalan finansial seperti gaji dan tunjangan maupun imbalan nonfinansial seperti penghargaan dan pengakuan (Zunaidah et al., 2020). Pemberian kompensasi yang adil dan proporsional dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong motivasi kerja karyawan (Azmi, 2024).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan organisasi. *Job Demands–Resources Theory* menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat meningkat apabila organisasi menyediakan sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas karyawan (Bakker et al., 2023). Lingkungan kerja yang nyaman dapat mempermudah pelaksanaan tugas karyawan secara efisien dan meningkatkan motivasi kerja mereka (Sedarmayanti, 2001). Selain itu, penerapan keselamatan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi (Putri & Kumalasari, 2024). Pemberian imbalan dengan adil juga dapat meningkatkan motivasi kerja karena kompensasi dipandang sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi (Azmi, 2024). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan dan baik terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi aktivitas kerja karyawan secara kolektif disebut sebagai lingkungan kerja. Dengan memfasilitasi penyelesaian tugas secara efisien, suasana kerja yang ramah dan nyaman dapat meningkatkan moral karyawan. (Sedarmayanti, 2001). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

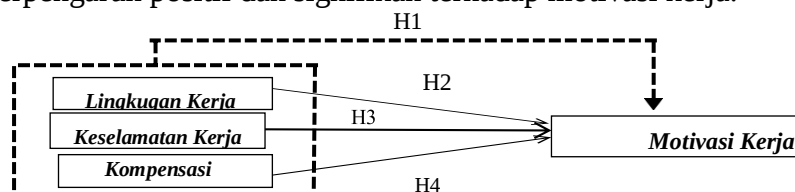
Keselamatan kerja yaitu upaya organisasi dalam melindungi karyawan dari risiko kecelakaan kerja selama menjalankan aktivitas pekerjaan (Azizah & Kusasih, 2023). Menerapkan sistem keselamatan kerja yang kuat dapat membuat pekerja merasa lebih aman dan nyaman, yang akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja (Putri & Kumalasari, 2024). Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi adalah cara bagi perusahaan untuk berterima kasih kepada karyawannya atas kontribusi mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Anas et al., 2022). Memberikan upah yang adil dan proporsional kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi mereka (Azmi, 2024). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Studi ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan desain penelitian korelasional, yang menggunakan pengujian hipotesis statistik untuk memastikan hubungan antara banyak variabel. Pendekatan kuantitatif digunakan karena menekankan proses pengukuran yang sistematis serta analisis data secara statistik untuk memperoleh kesimpulan yang objektif (Machali, 2021). Penelitian dilaksanakan pada Petugas Penjaga Jalan Lintasan (PJJ) perlintasan kereta api di wilayah Resort 8.16 Lawang, yang mencakup wilayah Kabupaten Malang dan Kabupaten Pasuruan, dengan waktu pelaksanaan penelitian pada November 2025 sampai Januari 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Petugas Penjaga Jalan Lintasan (PJJ JJ) yang bertugas di wilayah Resort 8.16 Lawang dengan jumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Informasi yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan dengan memberikan kuesioner kepada para responden. Skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, digunakan untuk menyusun pernyataan dalam kuesioner sesuai dengan variabel penelitian, seperti lingkungan kerja, keselamatan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja (Muin, 2023).

Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, analisis data dilakukan dalam beberapa tahap, termasuk pemeriksaan validitas dan reliabilitas untuk menjamin kualitas instrumen penelitian. Dampak karakteristik lingkungan kerja (X1), keselamatan kerja (X2), dan remunerasi (X3) terhadap motivasi kerja (Y) kemudian ditentukan menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t untuk efek parsial dan uji F untuk efek simultan digunakan dalam proses pengujian hipotesis.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1) Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji ini dilakukan guna melihat bagaimana setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian bisa mengukur dan merepresentasikan variabel yang diteliti dengan akurat (Sugiyono, 2013). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi setiap item pernyataan (r-hitung) dengan nilai r-tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Empat puluh peserta berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden, sehingga digunakan 38 derajat kebebasan (df). Berdasarkan nilai tersebut, diperoleh r-tabel sebesar 0,3120 yang digunakan sebagai dasar pengujian. Jika nilai r yang dihitung lebih tinggi daripada nilai r tabel, item pernyataan dianggap sah. Tabel berikut menampilkan hasil uji validitas untuk setiap variabel penelitian.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel
Motivasi Kerja	Y1	0.748	0.3120
	Y2	0.777	0.3120
	Y3	0.844	0.3120
	Y4	0.715	0.3120
	Y5	0.733	0.3120
	Y6	0.848	0.3120
	Y7	0.788	0.3120
	Y8	0.722	0.3120
Lingkungan Kerja	X1.1	0.750	0.3120
	X1.2	0.715	0.3120
	X1.3	0.806	0.3120
	X1.4	0.708	0.3120
	X1.5	0.527	0.3120
	X1.6	0.819	0.3120
	X1.7	0.702	0.3120
	X1.8	0.660	0.3120
Keselamatan Kerja	X2.1	0.706	0.3120
	X2.2	0.846	0.3120
	X2.3	0.870	0.3120
	X2.4	0.796	0.3120
	X2.5	0.869	0.3120

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel
Kompensasi	X2.6	0.768	0.3120
	X3.1	0.847	0.3120
	X3.2	0.952	0.3120
	X3.3	0.895	0.3120
	X3.4	0.644	0.3120
	X3.5	0.943	0.3120
	X3.6	0.932	0.3120

Sumber: Olah data SPSS 2026

Setiap item pernyataan dalam variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi memiliki nilai r-hitung yang lebih tinggi dari nilai r-tabel sebesar 0,3120 pada tingkat signifikansi 0,05, menurut hasil uji validitas. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh indikator pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena memenuhi kriteria $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, agar seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian dianggap sesuai untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini

b) Uji Reliabilitas

Tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti dievaluasi melalui pengujian reliabilitas. Penelitian ini menggunakan teknik Cronbach's Alpha untuk pengujian reliabilitas. Jika nilai Alpha Cronbach's suatu instrumen penelitian lebih dari 0,60, maka instrumen tersebut dianggap dapat diandalkan karena mampu menghasilkan data pengukuran yang konsisten dan terpercaya (Sugiyono, 2013). Hasil temuan uji reliabilitas ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (Y)	0.900	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0.848	Reliabel
Keselamatan Kerja (X2)	0.877	Reliabel
Kompensasi (X3)	0.937	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 2026

Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Alpha Cronbach yang lebih tinggi dari batas minimal 0,60, sesuai dengan temuan uji reliabilitas yang ditampilkan dalam tabel. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dapat dinyatakan memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan untuk tahap analisis data.

2) Uji Regresi Linier Berganda

Dampak remunerasi, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan diteliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun temuan pengujiannya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3 Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	4.797	3.381		1.419	.165
Lingkungan Kerja (X1)	.218	.093	.266	2.356	.024
Keselamatan Kerja (X2)	.664	.133	.505	5.004	.001
Kompensasi (X3)	.237	.090	.283	2.631	.012

Sumber: Olah data tahun 2026

3) Uji Hipotesis

a) Uji F

Uji F dilaksanakan guna menganalisis apabila dalam sebuah model penelitian, faktor-faktor independen yang secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, pengujian ini digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh bersama dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa uji F dapat dikatakan signifikan apabila nilai signifikan (Sig) $< 0,05$. Adapun temuan pengujiannya terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	326.887	3	108.962	30.866	<,001 ^b
Residual	127.088	36	3.530		
Total	453.975	39			

Sumber: Olah data SPSS 2026

Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai F sebesar 30,866 dan signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi kurang dari ambang batas yang telah ditentukan yaitu 0,05, dapat dikatakan bahwa faktor lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi semuanya secara signifikan memengaruhi motivasi kerja secara bersamaan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga faktor independen tersebut jika digabungkan mampu menjelaskan perubahan pada variabel motivasi kerja dalam model penelitian yang digunakan.

b) Uji t

Uji t dilakukan guna menganalisis pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara masing-masing. Melalui pemeriksaan ini, dapat dilihat apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan untuk variabel terikat secara parsial dalam model penelitian. Sugiyono (2013) menyebutkan bahwa suatu variabel berpengaruh apabila nilai signifikansi (Sig) < 0,05. Adapun temuan pengujiannya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5 Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	4.797	3.381		1.419	.165
TotalX1	.218	.093	.266	2.356	.024
TotalX2	.664	.133	.505	5.004	.001
TotalX3	.237	.090	.283	2.631	.012

Sumber: Olah data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji t pada analisis regresi, diketahui bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel lingkungan kerja (X1) memperoleh nilai signifikansi 0,024 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara signifikan dan baik oleh lingkungan kerja. Variabel keselamatan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,001, yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sementara itu, variabel kompensasi (X3) memperoleh tingkat signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga bisa disimpulkan jika kompensasi mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga, ketiga variabel independen dalam penelitian ini terbukti secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Pembahasan

Pembahasan Hasil Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian simultan, telah terbukti bahwa faktor kompensasi, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja secara kolektif memiliki dampak besar pada motivasi karyawan. Petugas Penjaga Pintu Perlindungan Kereta Api (PJK) Resort 8.16 Lawang. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja, penerapan sistem keselamatan, serta kompensasi yang diterima menjadi faktor yang berperan dalam meningkatkan semangat kerja petugas. Selain itu, masa kerja juga turut memperkuat kondisi tersebut, dimana petugas yang sudah bekerja lebih lama biasanya memiliki motivasi kerja yang lebih baik karena merasakan adanya perkembangan dan perbaikan pada lingkungan kerja dari waktu ke waktu, seperti perbaikan fasilitas pos kerja yang membuat suasana kerja lebih nyaman dan tertata. Perubahan tersebut menimbulkan rasa dihargai serta keyakinan bahwa organisasi terus berupaya meningkatkan kualitas lingkungan kerja, sehingga mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan (Ananda et al., 2025). Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Manao, 2022) yang

menyatakan bahwa lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, serta penelitian Yosef et al., (2019) yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Pembahasan Hasil Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa kebersihan lingkungan kerja merupakan aspek yang paling dirasakan oleh responden dalam menunjang kenyamanan saat bekerja. Lingkungan yang bersih, tertata, dan kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga membantu karyawan lebih fokus dan tenang dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya mendorong peningkatan motivasi kerja (Matualaga et al., 2024). Selain itu, masa kerja juga memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja, dimana karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang cenderung mempunyai motivasi yang lebih baik karena merasakan adanya perbaikan kondisi lingkungan kerja dari waktu ke waktu, seperti peningkatan fasilitas pada beberapa pos kerja yang membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman. Kondisi tersebut menumbuhkan rasa dihargai serta keyakinan bahwa organisasi terus berupaya meningkatkan kualitas lingkungan kerja (Murtiyoko & Tama, 2025). Temuan ini sejalan dengan penelitian Purnama et al., (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan baik terhadap motivasi kerja.

Pembahasan Hasil Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Motivasi kerja karyawan terbukti dipengaruhi oleh keselamatan kerja. Hasil kuesioner memperlihatkan jika sebagian besar responden selalu menerapkan prosedur kerja yang aman dalam menjalankan tugasnya. Penerapan prosedur keselamatan yang baik memberikan rasa perlindungan bagi karyawan, terutama karena pekerjaan yang dilakukan memiliki tingkat risiko yang cukup tinggi. Rasa aman tersebut dapat menciptakan ketenangan serta meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja, sehingga berdampak pada meningkatnya motivasi kerja (Nasution, 2021). Selain itu, pekerja dengan masa kerja lebih lama biasanya memiliki kesadaran yang lebih besar terhadap pentingnya keselamatan kerja, karena mereka semakin memahami prosedur kerja yang aman serta merasakan adanya peningkatan sistem keselamatan dari waktu ke waktu. Kondisi tersebut menimbulkan perasaan bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap keselamatan karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja mereka (Syaputra & Nurbaeti, 2021). Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Putri et al., (2024) diklaim bahwa penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja yang kuat dapat membuat pekerja merasa nyaman dan tenang, yang dapat meningkatkan motivasi mereka di tempat kerja secara signifikan..

Pembahasan Hasil Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Telah terbukti bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Berdasarkan hasil kuesioner, fasilitas yang diberikan oleh organisasi dinilai mampu mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan nyaman. Ketika kebutuhan kerja terpenuhi, karyawan cenderung merasa dihargai dan mendapatkan dukungan dari organisasi, sehingga mendorong munculnya motivasi untuk bekerja dengan lebih baik (Hadi, 2021). Selain itu, karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama juga merasakan adanya peningkatan kompensasi dari waktu ke waktu, yang menimbulkan perasaan adil serta meningkatkan kepuasan kerja. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa bahwa kontribusi dan loyalitas mereka diapresiasi melalui pemberian kompensasi yang lebih baik, sehingga berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja (Iqbal, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Fauzi et al., (2023) klaim tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja petugas penjaga perlintasan kereta api (PjL) di Resort 8.16 Lawang sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan pemulihan secara bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, penerapan prosedur keselamatan yang baik, serta pemberian kompensasi yang sesuai merupakan faktor penting yang dapat mendorong peningkatan semangat dan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Secara parsial, masing-masing variabel independen juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Di antara ketiga variabel tersebut, keselamatan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa rasa aman dalam bekerja menjadi aspek yang sangat penting bagi petugas penjaga pintu perlintasan kereta api mengingat pekerjaan yang dilakukan memiliki tingkat risiko yang cukup tinggi.

Keterbatasan

Meskipun penelitian ini dilakukan sesuai dengan protokol dan teknik yang relevan, masih ada sejumlah keterbatasan yang harus diperhatikan saat menafsirkan temuan. Pengisian kuesioner dilakukan ketika responden sedang menjalankan tugas dengan sistem kerja shift, sehingga memungkinkan sebagian responden mengisi kuesioner secara terburu-buru atau kurang fokus. Selain itu, terdapat kemungkinan responden memberikan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan harapan, sehingga belum tentu sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Di sisi lain, penelitian yang mengombinasikan variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja masih relatif terbatas, sehingga perbandingan dengan hasil penelitian lain belum dapat dilakukan secara luas.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, organisasi diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menjaga kebersihan serta memperbaiki fasilitas kerja agar tercipta suasana kerja yang lebih nyaman dan kondusif. Selain itu, penerapan sistem keselamatan kerja juga perlu terus diperkuat melalui pengawasan terhadap prosedur kerja yang aman serta penyediaan perlengkapan keselamatan yang memadai guna memberikan perlindungan maksimal bagi karyawan.

Selanjutnya, organisasi juga disarankan untuk terus memperhatikan aspek kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar tetap sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal. Selain itu, untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam, diharapkan para peneliti di masa mendatang dapat mengembangkan studi ini dengan memasukkan variabel tambahan yang mungkin berdampak pada motivasi kerja.

Referensi

- Ananda, W. P., Idris, M., & Nur, I. (2025). *Pengaruh Masa Kerja , Pelatihan , Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Bank Sulselbar Cabang Maros The Effect Of Work Period , Training , And Motivation On Employee Performance At Pt Bank*. 3(3), 491–500. <https://doi.org/10.56326/Jebd.V3i3.3239>
- Anas, A., Ginting, G., & Widokarti, J. R. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang*. 6(1), 74–85.
- Azizah, L. N., & Kusasih, I. A. K. R. (2023). *Pengaruh Kesehatan , Kecelakaan Dan Keselamatan Kerja Terhadap*. 1(3).

- Azmi, U. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Brown Persian Petshop-Yogyakarta*. 15(1), 67–76.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). *Job Demands – Resources Theory : Ten Years Later*. 25–53.
- Darmayani, S., Sa'diyah, A., Supiati, Muttaqin, M., Rachmawati, F., Widia, C., Pattiapon, M. L., Rahayu, E. P., Indiyati, D., Sunarsieh, Bachtar, E., Rahayu, E. P., & Meditama, R. F. (2023). *Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)* (N. Rismawati (Ed.)). Widina Bhakti Persada Bandung. https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Kesehatan_Keselamatan_Kerja_K3/SxhpEqaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=Lingkungan+Kerja&pg=Pa175&printsec=frontcover
- Fauzi, A., Latief, F., Bahasoan, S., Manajemen, P., Manajemen, P., & Manajemen, P. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar*. 1–14.
- Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 7(1), 35–54.
- Irawan, Y. G., Judijanto, L., Adnanti, W. A., Nurhayati, Ardhiyaningtyas, N., & Maruddani, A. W. (2025). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3): Teori Dan Penerapannya* (Efitra (Ed.)). Pt. Sonpedia Publishing Indonesia. [https://books.google.co.id/books?id=-Orqeqaaqbaj&lpg=Pa39&ots=8br4ohl-5e&dq=Teori Keselamatan Kerja&lr&hl=id&pg=pp3#v=onepage&q=Teori Keselamatan Kerja&f=false](https://books.google.co.id/books?id=-Orqeqaaqbaj&lpg=Pa39&ots=8br4ohl-5e&dq=Teori%20keselamatan%20kerja&lr&hl=id&pg=pp3#v=onepage&q=Teori%20keselamatan%20kerja&f=false)
- Jaya, H., Firman, A., & Hidayat, M. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten*. 17, 309–321.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Manao, A. S. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan Anis*. 5, 1–9.
- Matualaga, C., Ruru, J. M., & Palar, N. R. . (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado Charisyani Matualaga Joorie M . Ruru*. 10(2), 61–70.
- Muin, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cv. Literasi Nusantara Abadi.
- Murtiyoko, H., & Tama, R. G. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1–13.
- Nasution, M. D. M. (2021). *Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Maritim Barito Perkasa Banjarmasin Effect Of Occupational Safety And Health And Occupational Motivation On Employee Productivity Of Pt Maritim Barito Perkasa Banjarmasin*. 1(3), 150–156.
- Nurhayati, A. (2024). *Motivasi Kerja*. Kbm Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/Motivasi_Kerja/Lge3eqaaqbaj?hl=id&gbpv=0
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung Konstruksi Provinsi Lampung Merupakan Konstruksi Provinsi Lampung Dalam*. 5, 11–20.
- Putri, A. D., Bakti, D. K., & Subagja, G. (2024). *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja The Influence Of Work Safety And Health Programs On Employees ' Work Motivation*. 2, 197–207.
- Putri, S. R. W., & Kumalasari, F. (2024). *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Kompensasi Terhadap Motivasi*. 4, 9276–9289.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Lppm Universitas Kh. A. Wahab Asbullah. https://www.google.co.id/books/edition/Karakteristik_Individu_Dan_Lingkungan_Ke/Ur

c7eaaqbaj?Hl=Id&Gbpv=1

- Sedarmayanti, M. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv. Mandar Maju.
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja Dan Gen Z*. Zaida Digital Publishing. https://www.google.co.id/books/edition/Motivasi_Kerja_Dan_Gen_Z/Ekzudwaaqbaj?Hl=Id&Gbpv=0
- Soegesti, D. G., & Anggraini, D. R. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kota Bandar Lampung*. 17(3), 162–169.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Syaputra, E. M., & Nurbaeti, T. S. (2021). *Hubungan Masa Kerja Dengan Perilaku Aman Pada Pekerja Bagian Workshop Di Pt.X Indramayu The Relationship Between Tenure And Safe Behavior In Workshop Workers At Pt. X Indramayu*. 6(1), 6–9.
- Yosef, A., Ekonomi, A. F., Medan, U. N., Ekonomi, F., & Medan, U. N. (2019). *Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pabrik Pakan Ternak Pt . Gold Coin Indonesia Medan*. 8(2), 68–74.
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias*. *Jurnal Emba*, 10(4), 1417–1435. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/Emba/article/view/43967>
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Upt. Penerbit Dan Percetakan Unsri.

Rian Agung Kurniawan* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Muhammad Sirojuddin Amin*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma