

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN**

(Studi pada Petugas Penjaga Palang Pintu Perlintasan Kereta Api di
Wilayah Resort 8.16 Lawang)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

RIAN AGUNG KURNIAWAN

NPM: 22201081334



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2026

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN**
(Studi pada Petugas Penjaga Pintu Perlindungan Kereta Api di Wilayah Resort 8.16
Lawang)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen

Oleh :

RIAN AGUNG KURNIAWAN

22201081334

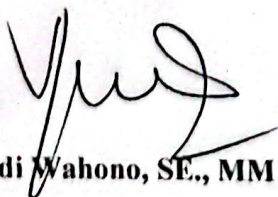


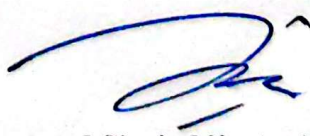
Tanggal di setujui :

Sabtu, 28 Februari 2026

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Budi Wahono, SE., MM


Dr. Muhammad Sirojuddin Amin, SE., MBA



SKRIPSI

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)

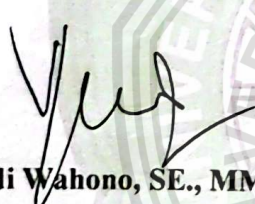
RIAN AGUNG KURNIAWAN
NPM. 22201081334

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Hari/tanggal : Sabtu, 28 Februari 2026

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Budi Wahono, SE., MM


Dr. Muhammad Sirojuddin Amin, SE., MBA

Anggota Dewan Penguji Lain


Dr. Khalikussabir, SE., MM

Skrripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar:

SARJANA MANAJEMEN

Pada Hari/tanggal : Sabtu, 28 Februari 2026



Afifudin, SE., M.SA., Ak., CAP., CBV

Ketua Jurusan


Dr. M. Ridwan Basalamah, SE., MM



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah

STATUS : UNGGUL



Alamat : Jl. Mayjen Haryono No.193 Malang 65144 telp 0341 - 551932, 551822, Fax.: 0341 - 552249

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Nama : RIAN AGUNG KURNIAWAN
NPM : 22201081334
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Tugas Akhir dengan judul :

Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan studi pada Petugas Penjaga Palang Pintu Perlintasan Kereta Api di Wilayah Resort 8.16 Lawang

Yang diuji pada tanggal : **28 Februari 2026** adalah benar-benar merupakan hasil karya saya.

Dan saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat atau keseluruhan hasil tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat maupun pikiran penulis lain yang diakui sebagai hasil tulisan saya sendiri, dan dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

Apabila saya secara sengaja maupun tidak sengaja melakukan hal tersebut diatas, maka saya menarik Tugas Akhir yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri dan jika terbukti saya melakukan hal tersebut diatas seolah-olah hasil karya saya sendiri, maka gelar dan Ijazah yang diberikan Universitas Islam Malang berhak untuk dibatalkan.

Malang, 28 Februari 2026

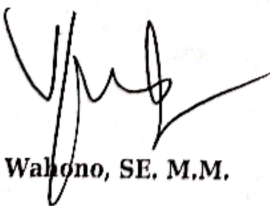
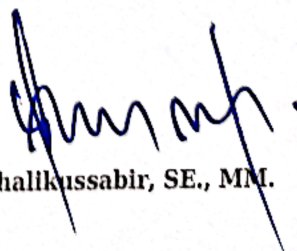


RIAN AGUNG KURNIAWAN

Ketua Penguji

Anggota

Anggota


Budi Walono, SE. M.M.
MUHAMMAD SIROJUDDIN
AMIN, SE., MBA
Khalikussabir, SE., MM.

MOTTO

“Teruslah melangkah meski perlahan, karna setiap langkah mendekatkan pada tujuan.”



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Petugas Penjaga Palang Pintu Perlintasan Kereta Api di Wilayah Resort 8.16 Lawang”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua dan keluarga tercinta yang senantiasa memberikan doa, dukungan, serta motivasi kepada saya.
3. Rektor Universitas Islam Malang beserta jajaran pimpinan universitas.
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang beserta seluruh jajaran.
5. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
6. Bapak Budi Wahono, SE., MM sebagai Dosen pembimbing 1 dan Bapak Dr. Muhammad Sirojuddin Amin, SE., MBA., CPHCM sebagai Dosen

pembimbing 2 yang telah memberikan motivasi, arahan, bimbingan, serta masukan yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini.

7. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang yang telah memberikan ilmu dan pelayanan selama masa perkuliahan.
8. Pimpinan serta seluruh Petugas Penjaga Jalan Lintasan (PJL) di wilayah Resort 8.16 Lawang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Teman-teman kelas Reg B Angkatan 2022 dan spesial untuk bunda Anik Yuliani yang senantiasa dan senang hati memberikan bantuan dari semester awal perkuliahan sampai saat ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan penelitian di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Malang, 10 Maret 2026

Penulis

DAFTAR RIWAYAT PENULIS



Nama Lengkap : Rian Agung Kurniawan

Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 07 Februari 2001

NPM : 22201081334

No. Telp : 082192330177

Nama Orang Tua : Mahfudin (Ayah)
: Sri'in (Ibu)

Alamat : Jl. Tanjung Harapan No.123 Rt.02 Rw.02 Sako,
Kota Palembang

Pendidikan Formal : 1. SDN 119 Palembang 2006 – 2012
2. SMPN 38 Palembang 2012- 2015
3. SMAN 14 Palembang 2015 - 2018
4. Universitas Islam Malang 20222 - 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja petugas penjaga palang pintu perlintasan kereta api di wilayah Resort 8.16 Lawang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Petugas Penjaga Jalan Lintasan (PJL) yang bertugas di wilayah Resort 8.16 Lawang sebanyak 40 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja petugas PJL Resort 8.16 Lawang. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi motivasi kerja, dan kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,720 yang berarti bahwa 72% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: lingkungan kerja, keselamatan kerja, kompensasi, motivasi kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment, occupational safety, and compensation on the work motivation of railway level crossing gatekeepers in the Resort 8.16 Lawang area. This research employed a quantitative approach with a correlational research design. The population in this study consisted of all Railway Level Crossing Guards (PJL) working in the Resort 8.16 Lawang area, totaling 40 employees. The sampling technique used was saturated sampling, in which all members of the population were selected as research respondents. Data were collected through the distribution of questionnaires using a Likert scale. The data analysis method applied was multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that simultaneously the work environment, occupational safety, and compensation have a significant effect on the work motivation of PJL officers in Resort 8.16 Lawang. Partially, the work environment has a positive and significant effect on work motivation, occupational safety has a positive and significant effect and is the most dominant variable influencing work motivation, and compensation also has a positive and significant effect on work motivation. The coefficient of determination shows a value of 0.720, which means that 72% of the variation in work motivation can be explained by the three variables, while the remaining 28% is influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: *work environment, occupational safety, compensation, work motivation.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di masa kemajuan transportasi dan logistik Indonesia makin cepat, sistem perkeretaapian menjadi tulang punggung penting dalam mobilitas barang dan penumpang (Rivaldi, 2024). Peningkatan volume operasional kereta api serta interaksinya dengan moda transportasi jalan raya turut meningkatkan tantangan keselamatan operasional, khususnya pada titik-titik perlintasan sebidang (Hromádka & Funk, 2024). Menurut *World Health Organization* (WHO, 2022) kecelakaan transportasi menyebabkan lebih dari 1,35 juta kematian setiap tahun di seluruh dunia, dan sekitar 5–10% di antaranya berasal dari moda kereta api di negara berkembang yang memiliki banyak perlintasan sebidang tanpa pengawasan penuh. Data tersebut menunjukkan bahwa keselamatan kerja dalam sektor transportasi publik merupakan isu global yang memerlukan perhatian serius.

Kondisi tersebut juga tercermin di Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Perhubungan Republik Indonesia terdapat 1.247 kecelakaan kereta api pada periode 2018–2022, dengan sekitar 40% di antaranya terjadi di perlintasan sebidang. Sebagian besar disebabkan oleh human error yang berkaitan dengan rendahnya motivasi dan kewaspadaan petugas (Utami, 2024). Hal ini menegaskan bahwa faktor manusia memegang peran penting dalam

menjaga keselamatan operasional di lapangan, terutama bagi petugas penjaga palang pintu yang menjadi garda terdepan dalam mencegah kecelakaan.

Profesi penjaga palang pintu perlintasan kereta api memiliki karakteristik kerja yang menuntut petugas bekerja dengan sistem shift, menghadapi lingkungan fisik terbuka yang terpapar panas, hujan, dan kebisingan, serta memiliki tanggung jawab tinggi terhadap keselamatan publik. Setiap kesalahan kecil dapat berakibat fatal, baik bagi pengguna jalan maupun perjalanan kereta api (Samsul et al., 2025). Afriansyah & Hariyono (2023) menambahkan bahwa kondisi ergonomi pos jaga dan beban kerja mental berpengaruh signifikan terhadap konsentrasi serta motivasi kerja petugas. Adapun, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung adalah komponen penting yang dapat menaikkan kinerja serta motivasi mereka.

Motivasi merupakan unsur yang sangat penting bagi karyawan karena berfungsi sebagai pendorong utama yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Firmansa (2024) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi mampu meningkatkan semangat, konsistensi, serta tanggung jawab karyawan Saat melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Lebih lanjut, Bahri & Prabowo, (2024) menjelaskan bahwa motivasi berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, termasuk meningkatkan kedisiplinan, komitmen, dan kualitas kinerja. Temuan Rozy & Anisah (2013) juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih fokus, memiliki inisiatif lebih besar, serta mampu mengambil keputusan kerja dengan lebih baik, terutama pada

situasi yang menuntut kewaspadaan. Dengan demikian, motivasi bukan hanya berfungsi sebagai dorongan psikologis, tetapi juga menjadi faktor fundamental yang menentukan efektivitas dan keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan, khususnya pada pekerjaan dengan risiko tinggi dan tanggung jawab besar seperti penjaga palang pintu perlintasan kereta api.

Berdasarkan hasil pra-survey terhadap Petugas Penjaga Jalan Lintasan (PJL) di Resort 8.16 Lawang, diketahui bahwa sebagian besar petugas menyatakan sistem kerja tiga shift masih dapat dijalani, meskipun shift malam dirasakan paling berat karena harus bekerja pada jam istirahat normal dan menuntut tingkat konsentrasi yang tinggi. Kondisi lingkungan dan keselamatan kerja pada umumnya dinilai cukup baik dan fasilitas keselamatan sudah memadai, namun beberapa petugas masih merasakan kekhawatiran terhadap keselamatan kerja akibat faktor cuaca, kepadatan lalu lintas, potensi kriminalitas, serta risiko kelalaian dalam bertugas. Kekhawatiran tersebut diperkuat oleh masih terjadinya kecelakaan di perlintasan sebidang. Di Daerah Operasi 8 Surabaya, PT KAI (Persero) mendata sebanyak 21 kejadian kecelakaan di perlintasan sebidang sepanjang periode Januari hingga Oktober 2025 (Devi, 2025). Kondisi ini mengindikasikan bahwa risiko kecelakaan masih cukup tinggi dan menuntut kewaspadaan serta konsentrasi penuh dari Petugas Penjaga Palang Pintu Perlintasan Kereta Api (PJP) dalam menjalankan tugasnya. Meski demikian, data kejadian tersebut tidak menimbulkan rasa khawatir yang berlebihan, melainkan menjadi pengingat bagi petugas untuk semakin meningkatkan kewaspadaan. Situasi tersebut justru mendorong

petugas untuk selalu memastikan tidak terdapat potensi bahaya di sekitar lingkungan kerja serta secara konsisten menerapkan budaya keselamatan dalam setiap pelaksanaan tugas. Dengan demikian, tingginya risiko menjadi faktor yang memperkuat komitmen terhadap keselamatan dan profesionalisme kerja. Pada aspek kompensasi, sebagian petugas menilai gaji dan insentif yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan beban dan risiko kerja, terutama dikaitkan dengan status kerja outsourcing dan keterbatasan jenjang karier. Meskipun demikian, motivasi kerja petugas tetap terjaga yang didorong oleh tanggung jawab sebagai kepala keluarga, kebutuhan ekonomi, nilai ibadah dalam pekerjaan, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja Petugas PJJ dipengaruhi oleh lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi, sehingga perlu dikaji lebih lanjut secara empiris.

Berdasarkan penelitian terdahulu, masih terdapat kesenjangan penelitian karena belum banyak kajian yang menguji pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi untuk motivasi kerja secara simultan, terutama pada konteks pekerjaan berisiko tinggi seperti petugas penjaga palang pintu perlintasan kereta api. Penelitian sebelumnya juga lebih banyak dilakukan pada sektor industri dan instansi pemerintahan sehingga belum menggambarkan kondisi kerja lapangan yang menuntut kewaspadaan tinggi dan risiko kecelakaan real-time. Selain itu, aspek lingkungan kerja terkait kejenuhan tugas repetitif dan tanggung jawab keselamatan publik belum menjadi perhatian utama dalam penelitian terdahulu. Maka dari itu, penelitian ini diperlukan untuk

mengisi kekosongan tersebut melalui studi kasus pada Petugas PJJ Kereta Api di wilayah Resort 8.16 Lawang, Kabupaten Malang.

Penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa kondisi lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh penting terhadap motivasi kerja. Penelitian Nur Rahmi (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. Lingkungan kerja yang tertata, hubungan yang baik, serta dukungan pimpinan terbukti mendorong peningkatan semangat dan kenyamanan kerja. Berikutnya, penelitian oleh Zebua et al., (2022) pada PT PLN (Persero) UP3 Nias memperlihatkan bagaimana program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja melalui meningkatnya rasa aman selama bekerja. Di sisi lain, penelitian Ihsan et al., (2024) menegaskan bahwa kompensasi, baik finansial maupun nonfinansial, memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja. Keseluruhan penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, keselamatan kerja yang terjamin, dan kompensasi yang adil merupakan faktor penentu dalam membentuk motivasi kerja, meskipun penelitian khusus pada konteks pekerjaan berisiko tinggi seperti penjaga palang pintu perlintasan kereta api masih terbatas.

Selain lingkungan fisik, keselamatan kerja juga merupakan aspek yang tidak dapat diabaikan. Petugas penjaga palang pintu bekerja di area berisiko tinggi dan dituntut untuk selalu waspada terhadap kemungkinan kecelakaan lalu lintas maupun gangguan teknis. Implementasi protokol keselamatan kerja yang

tepat dapat meminimalkan kecemasan kerja dan meningkatkan rasa aman, yang pada akhirnya mendorong peningkatan motivasi kerja. Sebaliknya, ketidakpastian dan kondisi kerja berisiko dapat menurunkan semangat dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (Septyarini & Ridho, 2023).

Dalam konteks ini, faktor psikologis seperti kejenuhan akibat tugas yang berulang juga dapat muncul, meskipun sifatnya bukan faktor utama. Rutinitas menutup dan membuka palang secara terus-menerus dapat menimbulkan rasa bosan yang berdampak pada penurunan fokus kerja. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang dinamis serta penghargaan terhadap kinerja petugas perlu diperhatikan agar motivasi kerja tetap terjaga (Khalidah & Adi, 2022).

Selain dua faktor tersebut, kompensasi juga menjadi salah satu determinan utama motivasi kerja. Handoko (2020) menjelaskan kompensasi adalah semua jenis imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya secara finansial dan non-finansial. Kompensasi yang adil dan proporsional terhadap beban kerja akan menumbuhkan rasa puas serta meningkatkan semangat kerja. Di sisi lain, ketidakadilan dalam mekanisme pemberian kompensasi dapat menimbulkan rasa tidak puas, mengurangi motivasi, serta berdampak negatif pada kinerja (Ihsan et al., 2024).

Studi ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih teoritis dengan memperkaya bukti empiris berkenaan dengan unsur-unsur yang memengaruhi motivasi kerja, khususnya dalam konteks pekerjaan dengan risiko tinggi di sektor transportasi. Secara praktis, kajian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi PT Kereta Api Properti Manajemen (KAPM) dalam

meningkatkan kesejahteraan, keselamatan, serta motivasi kerja petugas penjaga palang pintu melalui pengelolaan lingkungan kerja, sistem keselamatan, dan kompensasi yang lebih optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

- A. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja petugas penjaga palang pintu perlintasan kereta api di wilayah Resort 8.16 Lawang.
- B. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja petugas penjaga palang pintu perlintasan kereta api di wilayah Resort 8.16 Lawang.
- C. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja petugas penjaga palang pintu perlintasan kereta api di wilayah Resort 8.16 Lawang.
- D. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja petugas penjaga palang pintu perlintasan kereta api di wilayah Resort 8.16 Lawang.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang diperoleh maka peneliti menyusun tujuan penelitian sebagai berikut:

- A. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja petugas penjaga palang pintu perlintasan kereta api di wilayah Resort 8.16.
- B. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja petugas penjaga palang pintu perlintasan kereta api di wilayah Resort 8.16 Lawang.
- C. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja petugas penjaga palang pintu perlintasan kereta api di wilayah Resort 8.16 Lawang.
- D. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja petugas penjaga palang pintu perlintasan kereta api di wilayah Resort 8.16 Lawang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Temuan ini bisa diharapkan memperkaya kajian empiris untuk ranah manajemen SDM, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori motivasi kerja, terutama pada pekerjaan dengan tingkat risiko dan tanggung jawab tinggi seperti penjaga palang pintu perlintasan kereta api.

B. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan (PT. Kereta Api Properti Manajemen / KAPM).

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif terkait pemberian kompensasi, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan keselamatan kerja, sehingga dapat mendorong peningkatan motivasi dan kinerja petugas penjaga palang pintu.

- b. Bagi Karyawan / Petugas Penjaga Palang Pintu

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi, sehingga diharapkan karyawan mampu meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya tanggung jawab dan disiplin kerja.

- c. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Kajian ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian lanjutan yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor organisasi terhadap motivasi kerja, khususnya dalam konteks pekerjaan di sektor transportasi publik dan perkeretaapian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan dialog terkait dampak Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Petugas Penjaga Pintu Perlindungan Kereta Api (PJK) Resort 8.16 Lawang, beberapa kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kompensasi secara simultan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Petugas PJK Resort 8.16 Lawang. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi petugas merupakan hasil dari perpaduan antara kondisi lingkungan kerja, tingkat keselamatan yang dirasakan, serta kompensasi yang diterima.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Petugas PJK Resort 8.16 Lawang. Keinginan dan motivasi para petugas untuk menjalankan tugas mereka dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, yang didukung oleh hubungan kerja yang positif.
3. Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan dan menjadi variabel yang paling dominan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa rasa aman ketika bekerja merupakan aspek utama yang memengaruhi motivasi Petugas PJK, mengingat karakteristik pekerjaan yang memiliki tingkat risiko tinggi.

4. Kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Petugas PJJ Resort 8.16 Lawang. Pemberian kompensasi yang memadai berkontribusi pada pemenuhan kebutuhan petugas sekaligus mendorong mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan mengikuti prosedur dan metode yang berlaku. Namun, peneliti menyadari bahwa ada batasan-batasan tertentu yang harus diperhatikan agar temuan penelitian dapat diinterpretasikan dengan tepat dan dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya.

1. Pengisian kuesioner dilakukan pada saat responden sedang bertugas dalam sistem kerja shift, sehingga tidak tertutup kemungkinan responden mengisi kuesioner dalam keadaan terburu-buru atau kurang berkonsentrasi.
2. Terdapat potensi bahwa responden memberikan jawaban yang dianggap paling tepat atau sesuai harapan, sehingga tidak sepenuhnya menggambarkan kondisi sebenarnya.
3. Penelitian yang mengombinasikan variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja masih relatif terbatas, sehingga ruang untuk melakukan perbandingan hasil penelitian secara lebih luas masih belum optimal.

5.3 Saran

A. Saran untuk peneliti selanjutnya

Penelitian mendatang disarankan untuk memasukkan hal lain yang belum tercakup di studi ini, misalnya kepemimpinan, kepuasan kerja, beban kerja, maupun komitmen organisasi, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang berbagai faktor yang memengaruhi motivasi kerja. Selain itu, penelitian berikutnya juga dapat menerapkan metode yang berbeda, misalnya pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*), sehingga fenomena terkait motivasi kerja dapat dieksplorasi secara lebih mendalam.

B. Saran untuk Perusahaan

Manajemen diharapkan terus melakukan peningkatan terhadap kualitas lingkungan kerja, khususnya pada aspek-aspek yang masih belum optimal, guna menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan mendukung peningkatan motivasi petugas. Mengingat bahwa keselamatan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh, pihak manajemen perlu mempertahankan serta memperkuat penerapan standar keselamatan, baik melalui penyediaan fasilitas keselamatan yang memadai maupun pelaksanaan pelatihan keselamatan secara rutin. Selain itu, manajemen juga disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi agar lebih proporsional dengan beban dan risiko pekerjaan Petugas PJL, sehingga mampu mendorong peningkatan motivasi dan kesejahteraan petugas secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Afriansyah, R., & Hariyono, W. (2023). *Analysis of mental workload indicators among railway crossing guards in Yogyakarta City*. 2(1), 29–34.
- 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 Browny Persian Petshop-Yogyakarta*. 15(1), 67–76.
- Bahri, M. F. Y., & Prabowo, B. (2024). *THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT PABRIK GULA CANDI BARU SIDOARJO*. 7(3), 7396–7414.
- 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, Bachtiar, 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
- Devi, A. (2025). *Kecelakaan KA DAOP 8 2025*. Detik Jatim.
https://www.detik.com/jatim/berita/d-8212216/kasus-kecelakaan-ka-di-perlintasan-sebidang-daop-8-turun-sepanjang-2025?utm_source=chatgpt.com
- Dwiseli, F. (2025). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja : Teori, Strategi dan Inovasi di Era Modern* (F. H. M. Mawo & M. F. Nurmidin (eds.)). Yayasan Bina Lentera Insan.
<https://books.google.co.id/books?id=vImMEQAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- 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.
- Firmansa, R. (2024). *The Effect of Motivation , Compensation , Work Discipline and Leadership on Employee Performance*. xx(xx), 499–507.
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1750>
- Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 7(1), 35–54.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Hromádka, V. and, & Funk, T. (2024). *applied sciences The Effect of Railway Projects Increasing Safety on the Frequency of Occurrences*.
- Ihsan, I. S., Widagdo, B., & Novianti, K. R. (2024). *The Influence Of Compensation And Work Environment On Employee Performance*. 04(03).
<https://doi.org/10.22219/jamanika.v4i3.36131>
- 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=-oRQEQAQBAJ&lpg=PA39&ots=8bR4ohl-5e&dq=Teori Keselamatan Kerja&lr&hl=id&pg=PP3#v=onepage&q=Teori Keselamatan Kerja&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.
- Khalidah, N. K., & Adi, A. N. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN*. 1(2), 126–135.
- Komara, O. M., Sukomo, & Kasman. (2019). *(Studi Pada PT.Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya) Omay Mandra Komara 1 ,. 1*, 174–188.
- 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.
- Novialumi, A. (2025). *Manajemen Kompensasi dalam Pengelolaan Sumberdaya Manusia* (S. S. Atmojo (ed.)). VC Eureka Media Aksara.

- https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Kompensasi_dalam_Pengelolaan_S/F2yOEQAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Nurhayati, A. (2024). *MOTIVASI KERJA*. KBM INDONESIA.
https://www.google.co.id/books/edition/MOTIVASI_KERJA/IGE3EQAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Nuzul, F., Hamid, R., & Manajer, M. (2020). *Pengantar Manajemen Karangan T. Hani Handoko Bab 2*.
- Paais, M., & Souhoka, S. (2021). *Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia* (A. Rofiq (ed.); EDISI REVI). CV. Jakad Media Publishing.
https://www.google.co.id/books/edition/Pemahaman_praktis_manajemen_sumber_daya/U4NOEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Pratama, A. A. S. (2024). *MSDM Strategik: Tata Kelola Sumber Daya Manusia Strategis* (A. Sudirman (ed.)). CV Eureka Media Aksara.
- 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.
- Rachman, E. A. (2025). *Dasar-Dasar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Nas Media Pustaka.
https://www.google.co.id/books/edition/Dasar_Dasar_Kesehatan_Dan_Keselamatan_Ke/w8FDEQAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- 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/uRc7EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Rahmi, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. *MALA'BI: Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman Majene*, 2(2), 65–84.
<https://doi.org/10.47824/jme.v2i2.54>
- Rivaldi, R. S. (2024). *ENHANCING THE NATIONAL LOGISTICS SYSTEM: PT KERETA API INDONESIA ' S ROLE IN EAST JAVA PROVINCE*. 3(1), 37–43.
- Rozy, M. F., & Anisah, H. U. (2013). *PENGARUH MOTIVASI, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAPANGAN*. 323–348.

- Samsul, I., Nur, M., Hidayah, W., & Munandar, G. M. (2025). *Ergonomic Evaluation of the Work Environment at Railway Crossing Gates in Gombong*. 11(2), 320–332.
- 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
- Septyarini, E., & Ridho, T. N. (2023). *The Influence Of Occupational Health And Safety , Physical Work Environment And Work Motivation On Job Satisfaction (Study At PT . Enseval Megatrading Yogyakarta)*.
- 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.
- Sujoso, A. D. P. (2012). *DASAR-DASAR KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA*.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. CAPS (Center of Academic Publishing Service).
https://www.google.co.id/books/edition/Penelitian_Sumber_Daya_Manusia_Teori_Kue/6TO_EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- 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.
- Utami, P. (2024). *Data kecelakaan perlintasan sebidang kereta api Januari–Oktober 202*. TV ONE NEWS.
<https://www.tvonenews.com/ekonomi/262871-cegah-kecelakaan-di-jalur-kereta-api-269-perlintasan-sebidang-di-jawa-sumatera-ditutup?>
- WHO. (2022). *Road traffic injuries*. World Health Organization.
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/road-traffic-injuries>
- 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.