

BAB I

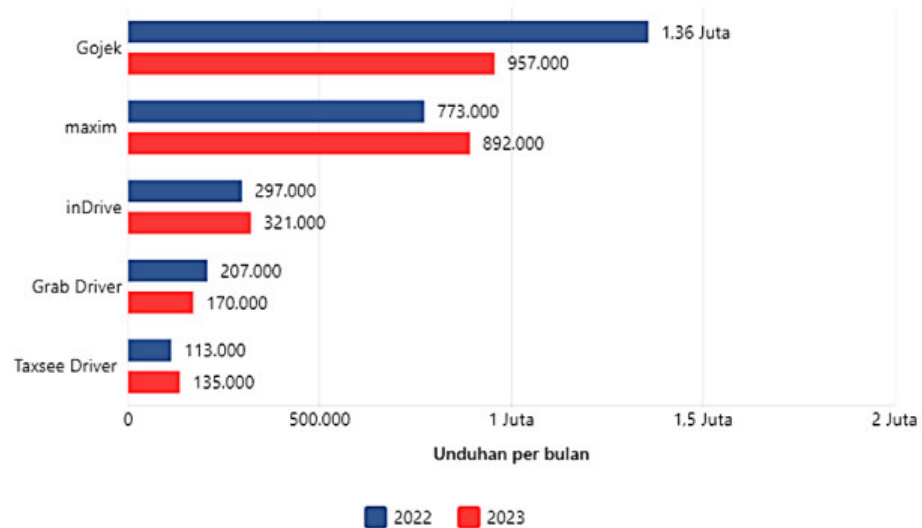
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis merupakan kegiatan yang menyediakan jasa maupun barang yang dibutuhkan atau diinginkan oleh konsumen (Griffin dan Ebert, 2008). Tujuan utama bisnis ialah menciptakan nilai bagi pelanggan sekaligus menghasilkan keuntungan. Di era modern berikut, bisnis juga diharapkan untuk memperhatikan aspek keberlanjutan, teknologi, serta tanggung jawab sosial (Sutrisno et al., 2023). Salah satu sektor yang mengalami peningkatan permintaan ialah jasa transportasi. Jasa transportasi menawarkan layanan pengangkutan barang ataupun penumpang dari satu lokasi ke lokasi lain (Siwu, 2018). Layanan berikut mencakup transportasi darat, laut, udara, serta transportasi berbasis teknologi seperti *ride-hailing*. Peran jasa transportasi sangat penting untuk mendukung mobilitas masyarakat, kelancaran logistik, serta pertumbuhan ekonomi.

Gojek ialah perusahaan jasa transportasi berbasis teknologi yang didirikan di Jakarta, Indonesia, pada tahun 2009 oleh Nadiem Makarim. Perusahaan berikut menawarkan layanan berbasis aplikasi untuk memenuhi berbagai kebutuhan, termasuk jasa transportasi, pengiriman barang, pengiriman makanan, serta pembayaran digital. Saat ini, Gojek sudah beroperasi di 50 kota di Indonesia serta sudah memperkenalkan layanannya di Vietnam serta Singapura (id.wikipedia.org, 2025).





Gambar 1. 1 Jumlah Unduhan Aplikasi Gojek 2022-2023

Sumber: *The State of Mobile 2024 Report* (2024)

Pada gambar 1.1 terdapat lima aplikasi transportasi online yang menjadi unduhan teratas di Indonesia periode 2022-2023, pendapat *The State of Mobile 2024 Report*. Dengan rata rata 957 ribu unduhan tiap bulan dari ponsel Indonesia, Gojek muncul sebagai aplikasi terpopuler pada tahun 2023.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen krusial yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks bisnis seperti Gojek, SDM mencakup pengelolaan tenaga kerja, yang diantaranya proses perekrutan, pelatihan, pengembangan, serta manajemen hubungan. Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam berjalannya organisasi, kesuksesan sangat bergantung pada kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap anggota. Organisasi yang memiliki SDM berkualitas akan lebih efektif dalam mencapai tujuan serta sasaran yang sudah ditentukan (Dahlan, 2023).

Kualitas kinerja SDM berpengaruh langsung atas kemajuan perusahaan, serta kinerja yang baik tercermin dari pelaksanaan pekerjaan yang efektif. Tanpa kualitas, organisasi akan kesulitan bersaing di era yang makin kompetitif, maka organisasi dengan SDM yang unggul akan tumbuh pesat dalam



persaingan bisnis. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja SDM sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan, yang berperan penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas (Gibson et al., 2017). Kepuasan kerja memiliki peran signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui berbagai mekanisme psikologis serta organisasi. Saat karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi, mereka cenderung mengembangkan sikap yang positif untuk mendorong mereka biasanya membentuk sikap positif yang membuat mereka tidak hanya melaksanakan tugas sehari-hari, tetapi juga berupaya memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Perasaan senang serta puas atas pekerjaan menciptakan motivasi intrinsik yang membuat mereka lebih bersemangat, inovatif, serta berdedikasi (Robbins dan Judge, 2023).

Kepuasan kerja ialah sikap yang dimiliki pegawai atas pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, kerja sama dengan rekan, kompensasi yang diterima, berbagai faktor fisik serta psikologis (Sutrisno, 2019). Kepuasan kerja yang tinggi memberi dampak positif atas produktivitas, loyalitas karyawan, serta suasana kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja sangat penting dalam bisnis jasa transportasi sebab industri berikut bergantung kepada mutu pelayanan yang diberikan oleh tenaga kerja (Suparman et al., 2019). Penelitian terdahulu yang dilaksanakan Pratama et al. (2024) melaporkan bahwasanya meningkatnya kepuasan kerja memberi kontribusi positif atas kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja karyawan ialah fleksibilitas kerja. Menurut Atkinson dan Hall (2011) Fleksibilitas kerja ialah kemampuan karyawan untuk mengontrol durasi waktu serta lokasi kerja, termasuk kemungkinan untuk bekerja dari jarak jauh, yang tidak mengurangi waktu kerja,



memberi kemudahan dalam perencanaan jadwal kerja yang disediakan oleh perusahaan. Fleksibilitas berikut memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan waktu dan lokasi kerja selaras pada kebutuhan pribadi mereka. Fleksibilitas kerja

sangat penting sebab memungkinkan karyawan menyesuaikan diri dalam bekerja, baik dalam hal jam kerja, lokasi kerja, maupun cara bekerja (Findriyani dan Parmin, 2021). Dengan adanya fleksibilitas, karyawan merasa lebih dihargai serta memiliki kendali atas keseimbangan diantara pekerjaan serta kehidupan pribadi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas serta keterikatan mereka atas perusahaan. Sutrimono (2018) mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja memiliki dampak signifikan atas fleksibilitas kerja. Tingkat kepuasan yang tinggi mendorong mereka untuk memanfaatkan fleksibilitas tersebut guna menyesuaikan jadwal dengan kebutuhan pribadi, mengurangi stres, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat loyalitas atas platform. Penelitian terdahulu terkait fleksibilitas kerja dilaporkan oleh Pratama et al. (2024) yang mengindikasikan bahwasanya terdapat fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan atas kepuasan kerja melalui kinerja pengemudi ojek online.

Selain fleksibilitas kerja, tingkat kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3) yang dijalankan oleh perusahaan. Kasmir (2018) menjelaskan bahwa keselamatan kerja ialah serangkaian aktivitas yang bermaksud untuk melindungi karyawan, yang bermakna perusahaan wajib memastikan bahwasanya karyawan terlindungi dari kemungkinan kecelakaan saat bekerja. Sementara itu, kesehatan kerja berfokus pada upaya untuk memastikan karyawan tetap sehat saat menjalankan tugas mereka. Penerapan keselamatan serta kesehatan kerja sangat penting dalam industri transportasi ojek online, sebab dapat melindungi kesehatan serta keselamatan dari tenaga kerja, sekaligus mengurangi risiko kecelakaan serta penyakit akibat kerja. (Ferusgel et al., 2021). Penelitian terdahulu yang

akan oleh Marpaung et al. (2024) bahwasanya terdapat pengaruh dari keselamatan dan kesehatan kerja atas kepuasan kerja karyawan.



Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mitra pengemudi ialah fleksibilitas kerja serta perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, sebab perihal berikut membuat lingkungan yang aman serta nyaman bagi mereka. Fleksibilitas kerja menjadi salah satu keunggulan, memungkinkan mitra pengemudi menentukan sendiri waktu serta area kerja sesuai kebutuhan pribadi. Gojek juga mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan menyediakan pelatihan berkendara yang aman, asuransi kecelakaan, serta fitur keamanan seperti tombol darurat serta pelacakan lokasi. Integrasi aspek berikut diharapkan membuat lingkungan kerja yang nyaman, aman, fleksibel, serta mendukung kemakmuran mitra pengemudi sekaligus menjaga kualitas layanan pelanggan terutama pelanggan gojek di wilayah Makassar.

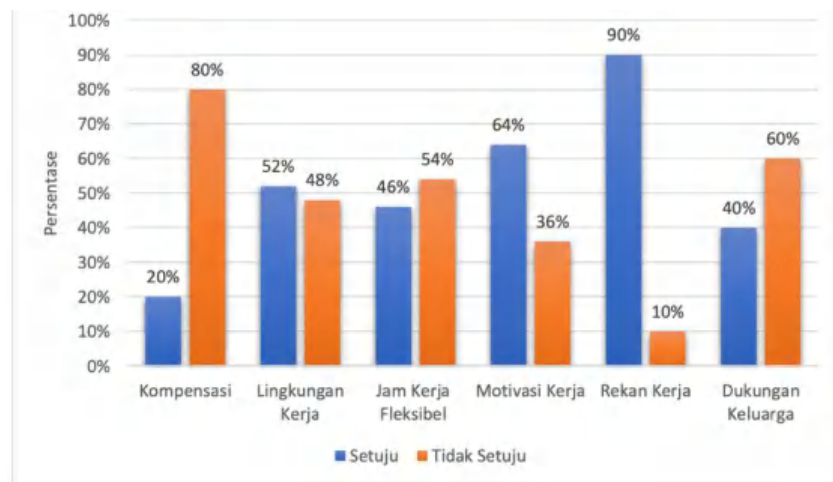
Dari wawancara awal yang dilakukan pada beberapa *driver* gojek diperoleh informasi bahwa meskipun fleksibilitas kerja menjadi keuntungan bagi *driver* gojek, sebagian *driver* merasa tertekan untuk memenuhi target penghasilan tertentu, yang mengurangi manfaat dari fleksibilitas tersebut. Beberapa *driver* yang bekerja fleksibel merasa perlu untuk memenuhi permintaan tinggi pada jam sibuk, seperti pagi atau sore hari. Hal ini dapat membuatnya terpaksa bekerja larut malam atau pada jam-jam yang tidak nyaman, mengganggu waktu istirahat dan rutinitas sehari-hari. Dilema ini muncul antara kebebasan yang diberikan dan tanggung jawab yang harus dipenuhi, sehingga kepuasan kerja mereka bisa terganggu.

Selain itu, masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) membuat kekhawatiran bagi sebagian *driver*. Risiko berkendara di jalan raya yang padat, serta paparan polusi, mengancam keselamatan dan kesehatan mereka. Salah satu contohnya seperti perilaku berkendara yang tidak hati-hati, termasuk

n yang berlebihan, dan meskipun berhati-hati di jalan, kecelakaan kerja er tetap bisa disebabkan oleh perilaku berkendara orang lain yang dapat



meningkatkan risiko kecelakaan dan menurunkan rasa aman saat bekerja, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka.

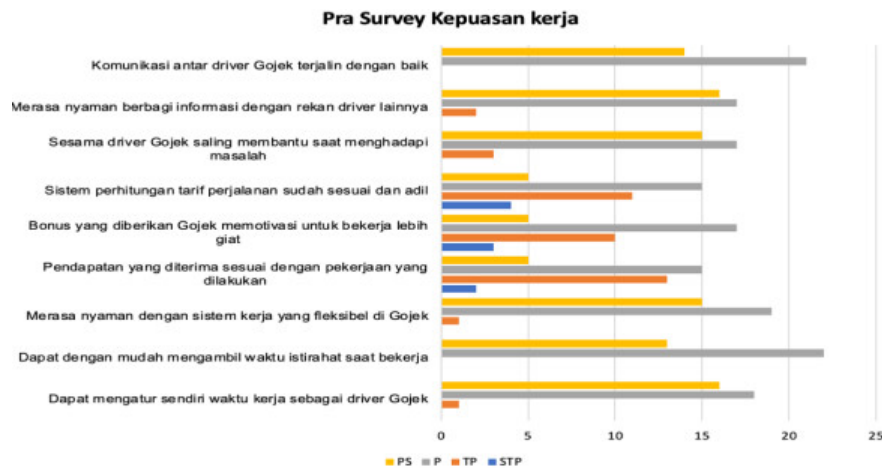


Gambar 1. 2 Pra Survei Kepuasan Kerja (2023)

Sumber: Erlangga, 2023

Gambar 1.2 menampilkan persentase yang mencerminkan kepuasan kerja dari Komunitas Sahabat Grab Bike Jakarta Timur. Terdapat beberapa aspek yang dinilai, kepuasan atas kompensasi, lingkungan kerja, jam kerja fleksibel, motivasi kerja, rekan kerja, serta dukungan keluarga. Tiap aspek dinilai menerapkan skala yang mencakup "Setuju," serta "Tidak Setuju." Dimana tingkat persentasi tertinggi ada pada kepuasan atas rekan kerja senilai 90%, motivasi kerja senilai 64%, serta lingkungan kerja senilai 52%. Sedangkan nilai presentase terendah ada pada kepuasan kompensasi senilai 80%, dukungan keluarga senilai 60%, serta jam kerja fleksibel.





Gambar 1. 3 Pra Survei Kepuasan Kerja (2024)

Sumber: Zain (2025)

Gambar 1.3 menampilkan persentase yang mencerminkan kepuasan kerja pada *driver* Gojek di Madiun. Kepuasan kerja *driver* gojek yang dipengaruhi oleh beragam aspek, termasuk fleksibilitas waktu kerja, besaran kompensasi, serta dukungan yang diberikan oleh sesama rekan kerja. Dari hasil pra-survei, dapat dicermati persentase kepuasan kerja tertinggi ada pada kepuasan atas rekan kerja. Sedangkan persentase terendah ada pada kepuasan atas kompensasi. Melihat ke dua gambar berikut, dapat menjadi indikasi bahwasanya *driver* Gojek di kota Makassar mungkin juga mengalami kondisi yang kurang lebih sama.

Berlandaskan uraian di atas, maknanya di ajukan judul penelitian **“Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja *Driver* Gojek Di Kota Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* ojek di Kota Makassar?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* Gojek di Kota Makassar?



1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang serta rumusan masalah, maka disimpulkan tujuan pada penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja *driver* Gojek di Kota Makassar.
2. Untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh keselamatan serta kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan Kerja *driver* Gojek di Kota Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, penulis berharap dapat memberi kegunaan sebagaimana dibawah:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian berikut diharapkan mampu memberi kontribusi dalam bentuk pengetahuan serta informasi mengenai pengaruh dari fleksibilitas kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja *driver* Gojek di kota Makassar. Selain itu, penelitian berikut juga diharapkan dapat dapat dijadikan acuan sekaligus bahan masukan bagi peneliti lain yang ingin melaksanakan penelitian sejenis.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang diperoleh dari penelitian ini:

1. Bagi Peneliti

Penelitian berikut mampu memperluas pengetahuan serta wawasan peneliti dalam bidang yang diteliti. Selain itu, temuan penelitian berikut juga dapat dimanfaatkan oleh peneliti lain yang ingin melaksanakan penelitian serupa.



Akademis/Pembaca

Penelitian berikut dapat memberi kontribusi pada literatur akademik meningkatkan pemahaman terkait hubungan diantara fleksibilitas kerja,

serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja driver Gojek di kota Makassar.

1.4.3. Kegunaan Kebijakan

Penelitian berikut diharapkan mampu membantu meningkatkan kualitas manajemen sumber daya dengan memberi informasi terkait berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Selain itu, penelitian berikut juga bisa mengenali hambatan ataupun tantangan dalam fleksibilitas kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan memahami hal-hal tersebut secara lebih dalam, perusahaan bisa membuat strategi yang lebih baik serta memberi bantuan tambahan yang dibutuhkan oleh *driver* Gojek.

1.4.4. Kegunaan Penulisan

Didalam penelitian berikut mekanisme penulisan proposal berikut disusun atas 4 bab, sebagaimana dibawah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab berikut terdiri dari latar belakang, rumusa masalah, tujuan penelitian, serta kegunaan penelitian yang terdiri dari kegunaan teoritis, kegunaan praktis, kegunaan kebijakan, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab berikut terdiri dari tinjauan teoritis serta konsep, serta tinjauan empirik yang menjadi dasar bagi penelitian berikut.

BAB III KERANGKA PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTISIS

Bab berikut mencakup kerangka konseptual serta pengembangan hipotesis didalam penelitian berikut.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab berikut menjelaskan metode penelitian yang diterapkan, termasuk enis serta rancangan penelitian, tempat serta waktu pelaksanaan,



populasi serta sampel, jenis serta sumber data, teknik sampling, teknik pengumpulan data, variabel penelitian beserta definisi operasional, instrumen penelitian, serta teknik analisis data yang diterapkan didalam penelitian berikut.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Bab berikut terdiri dari gambaran umum perusahaan, pengujian hipotesis, hasil penelitian, serta pembahasan.

BAB VI PENUTUP

Bab berikut terdiri kesimpulan, serta saran dari penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teoritis dan Konsep

Bagian ini akan menjelaskan beberapa tinjauan teoritis serta konsep terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, Fleksibilitas Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, serta Kepuasan Kerja.

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Bagian berikut akan menjelaskan terkait pengertian, fungsi, serta tujuan dari sumber daya manusia.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2020), manajemen sumber daya manusia ialah kumpulan kebijakan dan langkah-langkah yang berfokus pada pengaturan sumber daya manusia, termasuk aspek-aspek yang berkaitan dengan fungsi manajemen dalam mengelola SDM. Kegiatan ini meliputi proses perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian kompensasi atau penghargaan, serta penilaian kinerja.

Menurut Hasibuan (2021), manajemen sumber daya manusia ialah ilmu sekaligus seni yang berfokus pada pengelolaan hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien, sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat.

Kasmir (2019) menjelaskan bahwasanya manajemen sumber daya manusia ialah proses pengelolaan manusia, rekrutment, melalui perencanaan, pengembangan, pelatihan, pemberian kompensasi, seleksi, keselamatan serta n serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja rcapai tujuan perusahaan serta peningkatan kemakmuran.



Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil simpulan bahwasanya manajemen sumber daya manusia ialah disiplin yang mengintegrasikan ilmu serta seni dalam mengelola tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif serta efisien. Proses berikut diantaranya berbagai kegiatan, mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, hingga pemberian kompensasi serta pemeliharaan hubungan industri.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2020) mengatakan bahwasanya ada lima fungsi manajemen sumber daya manusia, yakni:

1. Perencanaan (*planning*)

Menetapkan standar serta tujuan, membuat kebijakan serta aturan, dan membuat rencana serta prediksi.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Memberi tugas yang jelas kepada tiap karyawan, membentuk departemen, memberi wewenang kepada bawahan, menentukan cara komunikasi, serta mengkoordinasikan pekerjaan.

3. Penyusunan staf (*staffing*)

Menetapkan kriteria untuk merekrut karyawan, melaksanakan proses rekrutmen, memilih serta menyeleksi calon karyawan, memberi pelatihan serta pengembangan, menetapkan standar kinerja, mengevaluasi kinerja, memberi saran kepada karyawan, serta memberi kompensasi.

4. Kepemimpinan (*leading*)

Mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas, membangun semangat kerja, serta memberikan dorongan semangat kepada bawahan.



5. Pengendalian (*controlling*)

Menentukan target penjualan, standar mutu, dan tingkat produksi, lalu

mengevaluasi kinerja aktual dengan membandingkannya terhadap standar yang telah ditetapkan, serta melakukan langkah perbaikan apabila diperlukan.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia ialah memastikan bahwasanya karyawan perusahaan dapat memberi kontribusi yang baik untuk keberhasilan perusahaan. Sedarmayanti (2017), beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia diantaranya:

1. Tujuan Masyarakat Sosial (*Social Objective*)

Tujuan berikut bermaksud untuk meningkatkan kesadaran sosial dengan memahami kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi masyarakat, dengan harapan organisasi yang beroperasi di tengah lingkungan tersebut mampu memberikan bantuan serta kontribusi dalam upaya perbaikannya.

2. Tujuan Masyarakat Organisasi (*Organizing Objective*)

Tujuan berikut menekankan pentingnya kontribusi atas penggunaan seluruh organisasi agar manajemen sumber daya manusia dapat terlihat serta dijalankan dengan jelas.

3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Tiap bagian dalam organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan tugas secara efektif agar dapat menjaga kinerja serta kontribusi dari komponen lainnya. Dengan kata lain, diharapkan tiap individu di perusahaan dapat melaksanakan tugas mereka secara efektif.

4. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Tujuan berikut bermaksud untuk membantu staf mencapai tujuan pribadi mereka, hingga dapat mendukung serta mendorong pencapaian tujuan

ipok.



2.1.2 Fleksibilitas Kerja

Bagian berikut akan menjelaskan terkait pengertian, jenis, tujuan, serta dimensi dari fleksibilitas kerja.

2.1.2.1 Pengertian Fleksibilitas Kerja

Moorhead dan Griffin (2013) fleksibilitas kerja ialah kebebasan seseorang dalam mengatur jadwal kerja dengan cara yang lebih dinamis, selaras pada kebijakan yang sudah ditetapkan oleh manajemen sumber daya perusahaan tersebut.

Torrington et al. (2011), fleksibilitas kerja mencakup tidak hanya variasi dalam waktu serta lokasi kerja, tetapi juga pembagian tugas, cuti kerja (seperti cuti hamil), kerja paruh waktu, serta durasi waktu kerja.

Atkinson dan Hall (2011), fleksibilitas kerja ialah kemampuan karyawan untuk mengontrol durasi waktu serta lokasi kerja, termasuk kemungkinan untuk bekerja dari jarak jauh, yang tidak mengurangi waktu kerja, tetapi memberi kemudahan dalam perencanaan jadwal kerja yang disediakan oleh pemberi kerja.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwasanya fleksibilitas kerja ialah kebebasan karyawan untuk mengatur jadwal serta lokasi kerja, mencakup variasi dalam waktu, tempat, pembagian kerja, serta pengaturan cuti, yang memungkinkan perencanaan yang lebih mudah tanpa mengurangi durasi waktu kerja.

2.1.2.2 Jenis Jenis Fleksibilitas kerja

Coudhary dalam Putri, M.A. (2021) Fleksibilitas kerja adalah jenis pekerjaan yang memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugasnya tanpa batasan ruang dan waktu, berbeda dengan pekerjaan konvensional. Hal ini sebagai berikut:



1. *Flexible Work-Hours/Flextime*: Karyawan memiliki kebebasan untuk menentukan jam kerja mereka dalam kerangka waktu tertentu.
2. *Extended Leave*: Memberikan karyawan kesempatan untuk mengambil cuti lebih lama dari biasanya, baik untuk alasan pribadi maupun profesional.
3. *Part-time Work*: Karyawan bekerja dengan jam yang lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan penuh waktu, memungkinkan mereka untuk memiliki waktu lebih untuk kegiatan lain.
4. *Compressed Work Week*: Karyawan menyelesaikan jam kerja penuh dalam waktu yang lebih singkat, misalnya, bekerja empat hari dengan jam kerja yang lebih panjang per hari.
5. *Telecommuting*: Karyawan melakukan pekerjaan dari lokasi lain, biasanya dari rumah, menggunakan teknologi untuk tetap terhubung dengan tim dan perusahaan.
6. *Work From Home*: Serupa dengan *telecommuting*, tetapi lebih spesifik pada bekerja dari rumah secara permanen atau dalam jadwal yang ditentukan.
7. *Job Share*: Dua atau lebih karyawan berbagi tanggung jawab dan jam kerja untuk satu posisi, memungkinkan fleksibilitas lebih dalam pembagian waktu kerja.

2.1.2.3 Tujuan Fleksibilitas Kerja

Moorhead dan Griffin (2013) menjelaskan tujuan dari fleksibilitas kerja diantara lain, yakni:

1. Meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan, dengan memberi fleksibilitas kepada karyawan terkait bagaimana serta kapan mereka bekerja.
2. Membantu karyawan mengatasi kegiatan pribadi serta memudahkan

kurangi rasa frustrasi serta ketidakberdayaan karyawan, memberi kontrol



lebih kepada karyawan atas jadwal kerja mereka.

4. Memberi keseimbangan diantara pekerjaan serta kehidupan pribadi, memungkinkan karyawan mengatur waktu kerja serta kegiatan pribadi dengan lebih fleksibel.
5. Menarik serta mempertahankan talenta, menawarkan opsi kerja yang lebih beragam dan potensial.

2.1.2.4 Dimensi Fleksibilitas Kerja

Carlson (2010) menjelaskan bahwasanya dimensi fleksibilitas kerja terdiri dari:

1. Fleksibilitas Waktu (*Time Flexibility*)

Fleksibilitas yang dimaksud ialah kapasitas pekerja untuk mengatur lamanya waktu kerja, di mana mereka memiliki kemandirian untuk menetapkan berapa lama waktu yang dipakai untuk bekerja selaras pada kebutuhan pribadi.

2. Fleksibilitas Kapan (*Timing Flexibility*)

Fleksibilitas berikut mengacu pada kemampuan karyawan untuk menentukan jadwal kerjanya, hingga mereka dapat mengatur kapan mereka bekerja selaras pada rencana yang sudah disusun.

3. Fleksibilitas tempat (*Place Flexibility*)

Fleksibilitas berikut berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk memilih tempat kerjanya, di mana mereka dapat menentukan lokasi ataupun area yang mereka inginkan untuk bekerja.

2.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Bagian berikut akan menjelaskan terkait pengertian, tujuan, faktor faktor yang mempengaruhi, serta dimensi dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

asmir (2019), Keselamatan kerja ialah serangkaian aktivitas yang



bermaksud untuk melindungi karyawan, yang bermakna perusahaan harus memastikan bahwasanya mereka terlindungi dari resiko kecelakaan di tempat kerja. Di sisi lain, kesehatan kerja mengacu pada upaya untuk memastikan bahwasanya karyawan tetap dalam kondisi sehat saat mereka bekerja.

International Labour Organization (ILO) dalam Aprilliani et.al. (2022), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mengacu pada upaya untuk meningkatkan serta menjaga keselamatan serta kesehatan seluruh pekerja secara fisik, mental, serta kesejahteraan sosial di semua sektor pekerjaan, mencegah masalah kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan serta melindungi pekerja dari risiko yang dapat merusak kesehatan mereka di tiap lingkungan kerja.

Elmi (2018), menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ialah metode utama untuk mencegah terjadinya kecelakaan, cacat, serta kematian di lingkungan kerja. Keselamatan serta kesehatan kerja yang optimal ialah fondasi keamanan bagi para pekerja. Kecelakaan tidak hanya menimbulkan gangguan langsung, tetapi juga memberi efek tidak langsung, seperti kerusakan alat serta mesin, penghentian sementara aktivitas produksi, kerusakan pada lingkungan kerja, serta lainnya.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwasanya keselamatan serta kesehatan kerja ialah langkah penting untuk melindungi pekerja dari kecelakaan serta masalah kesehatan, dengan tujuan memperbaiki kesejahteraan fisik, mental, serta sosial mereka, serta mencegah kerugian yang dapat ditimbulkan akibat kecelakaan kerja.

2.1.3.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kasmir (2019) menjelaskan tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja
ain, yakni:



1. Menciptakan rasa aman bagi karyawan

Dengan adanya prosedur kerja serta peralatan kerja yang memadai, karyawan akan merasa lebih aman serta nyaman saat bekerja.

2. Memperlancar proses kerja

Dengan meminimalkan kecelakaan kerja, karyawan merasa aman secara fisik serta mental. Hal ini memungkinkan mereka bekerja secara normal tanpa kekhawatiran, hingga alur kerja menjadi lebih lancar serta efisien.

3. Mendorong karyawan untuk berhati-hati dalam bekerja

Karyawan wajib memahami serta mengikuti aturan serta prosedur kerja yang sudah ditetapkan, termasuk menerapkan alat kerja dengan benar. Perihal berikut akan membentuk kebiasaan untuk selalu berhati-hati.

4. Mematuhi aturan serta rambu-rambu kerja

Perusahaan akan menempatkan rambu-rambu di berbagai tempat sebagai petunjuk serta peringatan. Kehadiran peraturan serta tanda-tanda itu bermaksud untuk mengingatkan staf selama mereka bekerja.

5. Tidak mengganggu proses kerja

Melalui program keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan perilaku karyawan tidak mengganggu aktivitas kerja rekan-rekannya.

6. Menekan biaya

Perusahaan dapat menekan biaya melalui program K3, hingga insiden kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Sebab itu, para karyawan diwajibkan mengenakan peralatan serta alat pelindung kerja yang sudah disediakan.

7. Menghindari kecelakaan kerja

Karyawan wajib mematuhi peraturan kerja dan memperhatikan rambu-rambu digunakan. Mereka juga harus menerapkan alat kerja dengan benar ai pedoman yang ada, untuk mengurangi kemungkinan terjadinya lakaan kerja.



8. Menghindari tuntutan pihak tertentu

Apabila terjadi kecelakaan kerja, biasanya perusahaan yang akan disalahkan. Namun, dengan penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), potensi tuntutan dari karyawan terkait aspek keselamatan dan kesehatan kerja dapat diminimalkan

2.1.3.3 Unsur Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3)

Pentingnya unsur Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) guna menciptakan lingkungan kerja yang aman sangatlah krusial. Pendapat Ruswadi dan Sutrisno (2007), unsur-unsur K3 dapat dijelaskan dalam beberapa poin berikut:

1. Tersedianya Alat Pelindung Diri (APD).
2. Adanya rambu-rambu bahaya serta panduan penggunaan APD.
3. Penetapan tugas serta tanggung jawab yang jelas.
4. Fasilitas yang memenuhi Syarat-syarat Lingkungan Kerja (SSLK), seperti lingkungan yang bebas dari debu, kotoran, gas, radiasi, asap rokok, kebisingan, getaran peralatan, serta aman dari aliran listrik, dengan pencahayaan yang memadai serta saluran udara yang baik serta adanya peraturan mengenai perilaku di tempat kerja.
5. Fasilitas yang mendukung kegiatan rohani serta jasmani.
6. Fasilitas yang lengkap di lokasi kerja.
7. Pekerja memiliki tanggung jawab dalam menjaga keselamatan serta kesehatan kerja.

2.1.3.4 Dimensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Handoko dalam (Dewi dan Sundari, 2021) mengindikasikan bahwasanya pendekatan untuk menilai serta meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja

efektif dapat dicermati, yakni:

ciptakan Kondisi Kerja yang Aman



Untuk memperbaiki keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, upaya pencegahan kecelakaan serta penyakit kerja harus dimulai dengan membangun lingkungan kerja yang aman. Kondisi kerja mencakup faktor-faktor yang ada di sekitar pegawai saat melaksanakan tugas. Merancang tempat kerja dengan baik ialah langkah penting dalam mencegah serta meningkatkan keselamatan serta kesehatan kerja.

2. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat

Lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar pekerja yang berpengaruh atas tugas yang mereka lakukan. Penyakit akibat kerja biasanya lebih berbahaya serta merugikan dibandingkan kecelakaan, sebab gejala penyakit sering muncul sesudah lama, hingga kondisi berisiko bisa tidak terdeteksi dalam waktu yang lama. Mengurangi risiko penyakit seringkali lebih sulit dibandingkan mengurangi risiko kecelakaan serta cedera.

3. Pelayanan Kesehatan.

Perlindungan ataupun jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan harus menjadi fokus utama, hingga pekerja merasa nyaman serta aman dalam tugas yang mereka jalankan.

Mangkunegara (2016), dimensi keselamatan dan kesehatan kerja ialah:

1. Kondisi fisik serta mental pegawai

Kerusakan pada organ sensorik, ketidakstabilan energi karyawan, emosi yang tidak teratur, karakter yang lemah, pola pikir serta kemampuan persepsi dan motivasi kerja yang rendah, kewaspadaan karyawan yang kurang, serta keterbatasan pengetahuan mengenai penggunaan fasilitas kerja, khususnya yang memiliki potensi risiko.



epuasan Kerja

agian berikut akan menjelaskan terkait pengertian, manfaat, faktor faktor

yang mempengaruhi, serta dimensi dari kepuasan kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2024), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif individu atas pekerjaannya, yang berasal dari penilaian atas karakteristik kepuasan tersebut.

Sinambela (2019) mengungkapkan bahwasanya kepuasan kerja ialah sikap seseorang atas pekerjaannya, yang berasal dari usaha internal serta didukung oleh faktor eksternal seperti keadaan pekerjaan itu sendiri.

Handoko (2020), mengindikasikan bahwasanya kepuasan kerja ialah persepsi karyawan yang menyenangkan ataupun tidak atas pekerjaan mereka, yang dapat dicermati dari sikap positif karyawan atas tugas serta semua pengalaman yang mereka alami di tempat kerja.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwasanya kepuasan kerja ialah perasaan positif individu atas pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh evaluasi karakteristik pekerjaan, usaha internal, serta faktor eksternal seperti kondisi serta hasil kerja, yang tercermin dalam perilaku positif karyawan di lingkungan kerja.

2.1.4.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Nitisemito (2019) menyatakan bahwasanya sebuah perusahaan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan demi meraih berbagai keuntungan. Adapun manfaat yang diperoleh dari tercapainya kepuasan kerja antara lain:

1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan



menyelesaikan tugas lebih cepat, ini juga mengurangi beban kerja yang ada bagi kepuasan karyawan. Hal ini akan dapat dikurangi

Dengan mengurangi kerusakan, risiko pekerjaan dapat dikurangi, hingga meningkatkan kepuasan pekerja.

3. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja yang tinggi memengaruhi ketidakhadiran karyawan; jikalau kepuasan kerja tinggi, sehingga karyawan lebih terlibat, hingga absensi menurun.

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Karyawan akan lebih betah serta senang dengan pekerjaannya, hingga minim perpindahan.

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas bertambah sebab adanya motivasi kerja yang didorong oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hasibuan (2021) menjabarkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yakni:

1. Pemberian balas jasa dilaksanakan secara adil serta wajar serta selaras pada peraturan ketenagakerjaan. Balas jasa yang adil bermakna kompensasi harus seimbang dengan pencapaian, jenis pekerjaan, tanggung jawab, posisi, serta harus memenuhi konsistensi internal.
2. Penempatan yang selaras pada keahlian, penempatan calon karyawan yang sudah lulus seleksi pada posisi ataupun pekerjaan yang selaras pada kemampuan mereka serta memberi otoritas yang tepat.
3. Makin banyak serta berat beban kerja yang diberikan, makin sulit bagi karyawan untuk menyelesaikannya tepat waktu. Beban kerja yang berat dapat

mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif sebab menghabiskan banyak waktu serta perhatian.



4. Suasana serta lingkungan kerja, suasana serta lingkungan kerja ialah faktor-faktor di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas. Bila lingkungan serta suasana kerja kondusif, karyawan akan lebih bersemangat serta bahagia dalam menjalankan tugas.
5. Peralatan memiliki peran penting dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan, di mana perlengkapan dan fasilitas kantor dibutuhkan untuk mendukung beragam aktivitas perkantoran. Apabila sarana tersebut tidak tersedia atau tidak sesuai standar, maka proses kerja dapat mengalami hambatan bahkan terhenti. Oleh karena itu, peralatan perlu diperbarui secara berkala sejalan dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, sehingga kinerja kantor dapat berlangsung secara efektif dan efisien.
6. Sikap seorang pemimpin mencerminkan cara ia membimbing dan mengarahkan bawahannya agar mampu bekerja sama secara efektif dan produktif demi tercapainya tujuan organisasi.
7. Karakteristik pekerjaan bisa monoton ataupun sebaliknya, di mana pekerjaan monoton melibatkan aktivitas yang dilaksanakan secara berulang. Tugas semacam berikut dapat membuat pegawai merasa bosan serta tidak menarik.

2.1.4.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2024) adapun dimensi dari kepuasan kerja, diantara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja sangat bergantung pada jenis pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari. Karyawan akan merasa lebih senang jikalau pekerjaannya menarik, menantang, serta bervariasi. Jikalau pekerjaan memungkinkan mereka

apkan keterampilan serta kemampuan serta memberi kesempatan untuk
nang, sehingga tingkat kepuasan kerja mereka akan lebih tinggi.



Berikut berhubungan dengan seberapa jauh karyawan merasa bahwasanya upah yang diterima sepadan dengan kontribusi serta pencapaian yang mereka berikan kepada perusahaan.

3. Pengawas

Hal ini berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap pemimpinnya, apakah dianggap adil, memberikan dukungan, serta mampu memimpin tim secara efektif. Unsur seperti bantuan, umpan balik yang membangun, rasa keadilan, dan komunikasi terbuka dari atasan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

4. Rekan kerja

Berhubungan dengan bagaimana karyawan merasakan memiliki hubungan yang positif serta produktif dengan sesama rekan. Mencakup tingkat kolaborasi, bantuan, serta saling menghormati diantara anggota tim.

2.2 Tinjauan Empirik

Penelitian sebelumnya menjadi acuan bagi penulis dalam penelitian berikut, hingga penulis dapat memperkaya serta memperluas teori yang diterapkan. Dari beberapa penelitian tersebut, penulis memilih beberapa rujukan untuk memperdalam analisis pada penelitian berikut. Berikut ini ialah sejumlah penelitian yang dijadikan sebagai acuan:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yanchovska dan Vladimirov (2023) <i>Flexible Working and IT employees' Satisfaction before and During COVID-19</i>	Variabel Independen <i>Flexible working</i> (X1) <i>Job performance</i> (X2) Variabel Dependen <i>Job satisfaction</i> (Y) Sampel 275 responden	Fleksibilitas kerja berdampak positif atas kepuasan kerja karyawan. Faktor gaji serta promosi juga memiliki pengaruh yang kuat. Namun, suasana kerja serta hubungan dengan rekan kerja tidak



No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
		Alat analisis SPSS versi 25 serta MS Excel	berdampak signifikan atas kepuasan kerja.
2	Türkmenoğlu, M. A. (2021) <i>Occupational Health and Safety and Job Satisfaction: The Moderating Effect of Role Ambiguity</i>	Variabel Independen <i>Occupational Health and Safety (X)</i> Variabel Dependen <i>Job satisfaction (Y)</i> Variabel Mediasi <i>Role ambiguity</i> Sampel 213 responden Alat analisis Analisis linier berganda dengan SPSS V22	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif atas kepuasan kerja karyawan. Namun, ambiguitas peran berdampak negatif atas kepuasan kerja. Selain itu, ambiguitas peran juga berfungsi sebagai faktor moderasi yang memengaruhi hubungan antara keselamatan serta kesehatan kerja dengan kepuasan kerja, mengindikasikan ketidakjelasan dalam peran dapat mengurangi efek positif dari keselamatan serta kesehatan kerja atas kepuasan karyawan.
3	Umutlu dan Karcioğlu (2021) <i>The Relationship Of Occupational Health And Safety And Job Satisfaction: An Application In The Cement Sector</i>	Variabel Independen <i>Occupational Health and Safety (X)</i> Variabel Dependen <i>Job satisfaction (Y)</i> Variabel Kontrol <i>Demographic Characteristics</i> Sampel 140 responden Alat analisis Analisis korelasi serta uji perbedaan	Terdapat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja. Bahkan, hubungan berikut juga berlaku untuk sub-dimensi dari keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, skor kepuasan kerja juga berbeda tergantung pada berbagai aspek tersebut.



No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
4	Alim dan Prabowo (2023) Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada <i>Driver</i> Shopeefood di Sidoarjo	Variabel Independen Kompensasi (X1) Fleksibilitas kerja (X2) Variabel Dependen Kinerja (Y) Variabel Mediasi Kepuasan kerja Sampel 100 responden Alat analisis Analisis jalur	Kompensasi berpengaruh signifikan atas kinerja. Fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan atas kinerja. Kompensasi serta Fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan atas kepuasan kerja. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan atas kinerja melalui kepuasan kerja. Fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan atas kinerja melalui kepuasan kerja.
5	Marpaung et al. (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan Afdeling II PT. Bridgestone Perkebunan Aek Tarum Bandar Pulau Kabupaten Asahan	Variabel Independen Lingkungan kerja (X1) Kesehatan dan keselamatan Kerja (X2) Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y) Sampel 57 responden Alat analisis Analisis regresi linear berganda dengan SPSS	Lingkungan kerja serta kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan atas kepuasan kerja karyawan secara parsial maupun simultan.
6	Fadila dan Rezeki (2023) Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Variabel Independen Fleksibilitas Kerja (X1) Kompensasi (X2) Iklim Kerja (X3) Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y) Sampel	Fleksibilitas kerja, kompensasi, serta iklim kerja berpengaruh secara signifikan serta simultan atas kepuasan kerja karyawan.



No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Driver</i> Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi	100 responden Alat analisis SPSS versi 25	
7	Harut et al. (2023) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta Kepemimpinan yang Melayani terhadap Kepuasan Kerja	Variabel Independen Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja(X3) Kepemimpinan yang Melayani (X4) Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y) Sampel 55 responden Alat analisis Analisis linier berganda dengan SPSS	Kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kepemimpinan yang melayani semuanya berpengaruh positif serta signifikan atas kepuasan kerja karyawan
8	Sirait dan Mahyarni (2022) Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel Independen Kompensasi (X1) Keselamatan dan Kesehatan (X2) Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y) Sampel 80 responden Alat analisis Analisis linier berganda dengan SPSS versi 25	Kompensasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan atas kepuasan kerja karyawan.



No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
9	Putra et al. (2024) Analisis Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Adaptif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Variabel Independen Fleksibilitas Kerja (X1) Kepemimpinan Transformasional (X2) Variabel Dependen Kinerja Adaptif (Y) Variabel Mediasi Kepuasan Kerja Sampel 80 responden Alat analisis <i>Structural Equation Model</i> (SEM) dengan menerapkan WarpPLS 8.0	Fleksibilitas kerja serta kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif serta signifikan atas kinerja adaptif. Fleksibilitas kerja juga berkontribusi positif atas kepuasan kerja, yang selanjutnya berpengaruh pada kinerja adaptif. Fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan atas kinerja adaptif melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif serta signifikan atas kinerja adaptif melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
10	Sitorus dan Siagian (2023) Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi	Variabel Independen Beban Kerja (X1) Fleksibilitas Kerja (X2) Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y) Variabel Mediasi Motivasi Sampel 100 responden Alat analisis Analisa Jalur dengan SPSS	Beban kerja serta motivasi berpengaruh positif atas kepuasan kerja. Fleksibilitas kerja tidak berpengaruh atas kepuasan kerja. Beban kerja serta fleksibilitas kerja berpengaruh motivasi. Selanjutnya dimediasi oleh motivasi, sehingga beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi fleksibilitas kerja tetap berpengaruh atas kepuasan kerja.



No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
11	Muchtarruddin et al., (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan Pt. Batamindo Services Sinindo	Variabel Independen Lingkungan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) Disiplin Kerja (X4) Motivasi (X5) Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y) Sampel 51 responden Alat analisis Analisis resgresi linear berganda dengan SPSS	Lingkungan kerja, budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, serta motivasi berpengaruh positif serta signifikan atas kepuasan kerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.
12	Hasibuan et al. (2024) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Berjaya Group	Variabel Independen Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (X) Variabel Dependen Produktivitas Karyawan (Y) Variabel Mediasi Kepuasan Kerja Sampel 126 responden Alat analisis Analisis Jalur Uji Regresi Linier Berganda dengan SPSS	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif serta signifikan atas kepuasan kerja serta produktivitas karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif serta signifikan atas produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

