Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual
Vol. 11, No. 4, November 2026 pp. 1014-1024
E-ISSN: 2541-4224, P-ISSN: 2541-4216
DOI: http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v11i4.2523

Pengaruh *Safety, Security* dan *Environment* (SSE) Terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Muhamad Fauji Nugraha[(1)], Zulganef[(2)]

Magister Manajemen, Universitas Widyatama Bandung
Jl. Cikutra No. 204A, Sukapada, Kec. Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Indonesia

Email: muhamadfaujin@gmail.com

Tersedia Online di
http://www.jurnal.unublitar.ac.id/index.php/briliant

Sejarah Artikel
Diterima 16 Maret 2026
Direvisi 21 Agustus 2026
Disetujui 14 Oktober 2026
Dipublikasikan 17 November 2026

Keywords:
BKD; Employee Performance; Job Satisfaction

Abstract*: This study was motivated by the importance of Safety, Security, and Environment (SSE) conditions in creating a safe, comfortable, and supportive work environment that contributes to employee performance. This study aims to analyze the effects of Safety, Security, and Environment on Job Satisfaction and Employee Performance, the effect of Job Satisfaction on Employee Performance, and the role of Job Satisfaction in mediating the relationship between SSE and Employee Performance at the Regional Personnel Agency of West Java Province. This study employed a quantitative approach using a survey method. The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results showed that Safety, Security, and Environment had positive and significant effects on Job Satisfaction. Safety and Security had positive and significant direct effects on Employee Performance, whereas Environment did not have a significant direct effect on Employee Performance. Furthermore, Job Satisfaction had a positive and significant effect on Employee Performance. The indirect-effect analysis showed that Job Satisfaction mediated the relationship between SSE and Employee Performance according to the significance of each mediation pathway. These findings indicate that SSE is associated with employee performance not only through direct effects but also through the improvement of employee job satisfaction.*

Kata Kunci:
BKD; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

***Corresponding Author*:**
Name:
Muhammad Fauji
Email:
muhamadfaujin@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kondisi *Safety, Security,* dan *Environment* (SSE) dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Safety, Security,* dan *Environment* terhadap *Job Satisfaction* dan *Employee Performance*, pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*, serta peran *Job Satisfaction* dalam memediasi pengaruh SSE terhadap *Employee Performance* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Safety, Security,* dan *Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. *Safety* dan *Security* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, sedangkan *Environment* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Employee Performance*. *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berperan sebagai mediator dalam hubungan SSE terhadap *Employee Performance* sesuai dengan hasil signifikansi masing-masing jalur mediasi. Temuan ini menunjukkan

bahwa SSE tidak hanya berkaitan dengan kinerja secara langsung, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai.

PENDAHULUAN

Salah satu tantangan organisasi pada era globalisasi dan disrupsi adalah mengelola sumber daya manusia agar mampu mempertahankan kinerja di tengah perubahan teknologi, pola kerja, tuntutan organisasi, dan kompleksitas lingkungan kerja. Dalam kondisi tersebut, keselamatan, keamanan, dan lingkungan kerja menjadi aspek penting karena membentuk pengalaman pegawai selama menjalankan tugas. Kajian keselamatan kerja juga berkembang dari fokus pada kecelakaan dan cedera menuju keselamatan psikologis, *psychosocial safety climate*, kepuasan, keterlibatan, dan kinerja. Tinjauan sistematis menunjukkan bahwa *psychological safety* dan *psychosocial safety climate* berkaitan dengan kepuasan kerja, keterlibatan, kesehatan pekerja, produktivitas, dan kinerja (Zadow et al., 2023; Psychological Safety and Psychosocial Safety Climate in Workplace, 2024).

Di kawasan Asia, keselamatan semakin dipahami tidak hanya sebagai perlindungan fisik, tetapi juga sebagai kondisi organisasi yang memberikan dukungan dan perlindungan psikologis kepada pegawai. Penelitian pada akademisi di Malaysia menunjukkan bahwa *psychosocial safety climate* berkaitan dengan kepuasan kerja melalui pengurangan tuntutan pekerjaan (Gan, 2024), sedangkan pada sektor publik Malaysia ditemukan hubungan antara *psychosocial safety climate* dan kepuasan kerja dengan peran iklim organisasi dalam hubungan tersebut (Lintanga & Rathakrishnan, 2024). Selain keselamatan, keamanan pekerjaan juga berkaitan dengan pengalaman dan sikap kerja. *Job insecurity climate* berhubungan dengan kepuasan dan keterikatan kerja (Hsieh & Kao, 2022), sementara *job security* berkaitan dengan *job performance* pada perawat di Yordania (Al-Suraihi et al., 2024). Dalam konteks Indonesia, *job security* juga berkaitan dengan pengalaman dan evaluasi pegawai terhadap pekerjaannya (Yuanto et al., 2022; Ernes & Meilani, 2023).

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik yang mengelilingi pegawai ketika bekerja dan dapat memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, interaksi, serta penyelesaian tugas. Berbagai penelitian menunjukkan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja (Arbyan & Riyanto, 2023; Sinaulan & Aulia, 2022; Husain et al., 2022; Putri et al., 2022). Penelitian terbaru juga menunjukkan relevansi lingkungan kerja terhadap kinerja pada berbagai organisasi (Wahyu et al., 2025; Palupi et al., 2025; Gustiawan et al., 2025), termasuk organisasi pemerintahan seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toraja (Matana et al., 2024). Lingkungan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja, baik pada organisasi umum maupun sektor pendidikan dan pemerintahan (Diputra & Suwandana, 2022; Iqmaulia et al., 2022; Nuraini et al., 2022; Sofi et al., 2024).

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan evaluasi pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Hubungannya dengan kinerja juga didukung berbagai penelitian. Safitri dan Astutik (2022) menunjukkan hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan dan kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan Wulandari et al. (2023) menguji kepuasan kerja dan kinerja pada PDAM Delta Tirta Sidoarjo. Pada sektor pemerintahan, lingkungan kerja juga berkaitan dengan kinerja dan kepuasan kerja (Dinariyanti & Iramani, 2026). Dari perspektif keselamatan, *safety climate* berkaitan dengan kinerja pegawai (Birowo & Putra, 2023), sedangkan *psychosocial safety climate* berhubungan dengan tuntutan dan sumber daya pekerjaan, kepuasan kerja, kelelahan emosional, dan *safety performance* (Abdi et al., 2023). Penelitian lain menunjukkan keterkaitan *safety climate* dengan risiko kecelakaan melalui stres kerja serta dengan *safety performance* (Khoshakhlagh et al., 2023; Wijaya et al., 2024), sementara pelatihan kepemimpinan keselamatan dapat meningkatkan aspek keselamatan dan iklim keselamatan organisasi (Moon, 2024).

Hubungan keselamatan dengan kepuasan kerja juga didukung oleh penelitian terbaru. *Psychosocial safety climate* berkaitan dengan kepuasan kerja pada sektor publik Malaysia

(Lintanga & Rathakrishnan, 2024) dan dapat mendukung kepuasan melalui pengurangan tuntutan pekerjaan (Gan, 2024). *Safety climate* juga ditemukan berhubungan positif dengan kepuasan kerja (Özkan & Başol, 2025), termasuk pada pekerja manufaktur dalam penelitian Vosoughi et al. (2026). Secara keseluruhan, temuan tersebut menunjukkan bahwa keselamatan, keamanan, dan lingkungan dapat dipandang sebagai kondisi kerja yang membentuk pengalaman serta hasil kerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menjadi sumber daya yang mendukung kinerja, sedangkan kondisi yang tidak mendukung dapat menjadi hambatan (Chen & Lin, 2024). Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja juga dapat melibatkan stres kerja sebagai mekanisme yang relevan (Udin et al., 2025).

Dalam konteks pemerintahan Indonesia, kondisi tersebut relevan karena ASN merupakan unsur penting dalam pelaksanaan administrasi pemerintahan dan pelayanan publik. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat memiliki fungsi strategis dalam pengelolaan kepegawaian Pemerintah Provinsi Jawa Barat, meliputi pengadaan dan pemberhentian, informasi kepegawaian, mutasi dan promosi, pengembangan aparatur, serta penilaian kinerja dan penghargaan. Pada September 2024, BKD Jawa Barat memiliki 137 pegawai yang terdiri atas pegawai struktural, fungsional tertentu, dan fungsional umum. Dengan fungsi tersebut, kinerja pegawai BKD tidak hanya berkaitan dengan pencapaian individu, tetapi juga mendukung pengelolaan ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Permasalahan empiris terlihat dari perkembangan capaian kinerja pegawai. Rata-rata kinerja tahunan meningkat dari 97,58% pada 2021 menjadi 98,12% pada 2022 dan 98,17% pada 2023, kemudian menurun menjadi 98,03% pada 2024 dan 97,33% pada 2025. Proporsi pegawai dengan nilai kinerja 100% juga menurun dari 7,29% pada 2021, 7,51% pada 2022, 6,40% pada 2023, 5,83% pada 2024, menjadi 3,41% pada 2025. Meskipun rata-rata kinerja masih tinggi, penurunan tersebut menunjukkan perlunya mengidentifikasi kondisi organisasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu umumnya menguji keselamatan, keamanan, dan lingkungan secara terpisah. Keselamatan banyak dikaji melalui *occupational health and safety*, *safety climate*, atau *psychosocial safety climate*, keamanan melalui *job security* atau *job insecurity*, sedangkan lingkungan melalui *work environment*. Penelitian juga lebih banyak dilakukan pada manufaktur, rumah sakit, logistik, perbankan, perusahaan swasta, perguruan tinggi, dan sektor teknis. Meskipun penelitian pada sektor publik telah menunjukkan relevansi *psychosocial safety climate* (Lintanga & Rathakrishnan, 2024) serta lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja (Sofi et al., 2024; Matana et al., 2024; Dinariyanti & Iramani, 2026), penelitian yang mengintegrasikan *Safety, Security, and Environment* (SSE) dalam satu kerangka untuk menjelaskan kepuasan dan kinerja pegawai pada BKD Provinsi Jawa Barat masih terbatas.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian *Safety, Security, and Environment* (SSE) sebagai satu konstruk kondisi kerja yang dikaitkan dengan *Job Satisfaction* dan *Employee Performance* pada organisasi pemerintahan daerah. Penelitian ini tidak hanya menguji hubungan SSE dengan kinerja, tetapi juga menguji hubungannya dengan kepuasan kerja serta hubungan kepuasan kerja dengan kinerja. Secara teoritis, hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources (JD-R) Model*, yang memandang kondisi pekerjaan sebagai *job demands* dan *job resources*. Kondisi keselamatan, keamanan, dan lingkungan yang mendukung dapat diposisikan sebagai *job resources* karena menyediakan perlindungan, dukungan, kenyamanan, dan stabilitas yang membantu pegawai menjalankan pekerjaan (Gan, 2024; Chen & Lin, 2024).

Berdasarkan paradigma tersebut, SSE diposisikan sebagai variabel eksogen yang berhubungan dengan *Job Satisfaction* dan *Employee Performance*. Keselamatan memberikan perlindungan dari risiko kerja, keamanan memberikan rasa terlindungi dan stabil, sedangkan lingkungan menyediakan kondisi fisik dan sosial yang mendukung pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, penelitian ini menguji hubungan SSE dengan *Job Satisfaction*, SSE dengan *Employee Performance*, serta *Job Satisfaction* dengan *Employee Performance*. Jika *Job Satisfaction* ditetapkan sebagai variabel intervening, penelitian juga menguji pengaruh tidak langsung SSE terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction.*

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh dan menganalisis data numerik melalui instrumen penelitian, pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel berdasarkan jawaban responden, sedangkan pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan studi korelasional untuk mengidentifikasi hubungan antara *Safety, Security,* dan *Environment* sebagai variabel eksogen, *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening, dan *Employee Performance* sebagai variabel endogen. Hubungan yang dianalisis meliputi SSE terhadap *Job Satisfaction*, SSE terhadap *Employee Performance*, serta *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*, termasuk pengaruh tidak langsung apabila *Job Satisfaction* berperan sebagai variabel intervening.

Variabel eksogen terdiri atas *Safety*, *Security*, dan *Environment*. *Safety* dioperasionalkan sebagai upaya perlindungan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pegawai di tempat kerja, yang diukur melalui pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja, pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit, manajemen tekanan, dan program kesehatan. *Security* dioperasionalkan sebagai upaya menciptakan dan memelihara keamanan lingkungan kerja, yang diukur melalui jaminan keamanan individu, pencegahan kebakaran, jaminan keamanan pegawai untuk mendukung kinerja, serta perlindungan dari ancaman internal dan eksternal. *Environment* merupakan kondisi fisik dan sosial di sekitar pegawai selama bekerja, yang diukur melalui sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, warna, kelembapan, fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, dan hubungan pegawai dengan pimpinan.

Job Satisfaction merupakan variabel intervening yang dioperasionalkan sebagai keadaan emosional yang terbentuk dari evaluasi individu terhadap pengalaman kerjanya dan diukur melalui kepuasan terhadap pekerjaan, imbalan, supervisi, rekan kerja, dan kesempatan promosi. *Employee Performance* merupakan variabel endogen yang dioperasionalkan sebagai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pengukurannya mengacu pada *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ), yang mencakup *task performance, contextual performance,* dan *counterproductive work behavior*. Seluruh variabel diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin.

Populasi penelitian adalah Pejabat Pelaksana atau Jabatan Fungsional Umum (JFU) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan data SIAp Jabar per 1 April 2025, jumlah keseluruhan pegawai BKD Provinsi Jawa Barat sebanyak 138 orang, dengan 49 orang termasuk Pejabat Pelaksana atau JFU. Penelitian menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *full sampling* atau sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria dijadikan responden. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 49 pegawai. Data penelitian terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari data kepegawaian, laporan kinerja, dokumentasi kegiatan, dan literatur yang relevan. Kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap variabel dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Ada Pendapat (TAP), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan positif diberi skor 5–1, sedangkan pernyataan negatif diberi skor 1–5.

Analisis data dilakukan secara deskriptif dan verifikatif menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kondisi variabel penelitian, sedangkan analisis PLS-SEM digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel dan pengaruh tidak langsung *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) meliputi pengujian *convergent validity*, reliabilitas, dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dinilai berdasarkan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), sedangkan reliabilitas dievaluasi melalui *Composite Reliability* (CR). Validitas diskriminan diuji menggunakan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dan *Fornell-Larcker Criterion*. Validitas diskriminan

dinyatakan terpenuhi apabila nilai HTMT berada di bawah 0,90, sedangkan pada kriteria Fornell-Larcker, akar kuadrat AVE setiap konstruk harus lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain. Setelah model pengukuran memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, dilakukan evaluasi *inner model* untuk menguji hubungan antarvariabel berdasarkan nilai koefisien jalur, *t-statistic*, dan *p-value*. Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk mengetahui peran *Job Satisfaction* dalam memediasi hubungan *Safety*, *Security*, dan *Environment* terhadap *Employee Performance*. Hasil pengujian digunakan sebagai dasar untuk menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur *Safety*, *Security*, *Environment* (SSE), Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai. Pengujian meliputi *outer loading*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Safety (X1)	0,547	0,901	0,875
Security (X2)	0,968	0,859	0,865
Environment (X3)	0,789	0,974	0,970
Kepuasan Kerja (Y1)	0,609	0,925	0,895
Kinerja Pegawai (Y2)	0,739	0,966	0,960

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Hasil pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan diskriminan. Selain itu, seluruh nilai *Composite Reliability* berada di atas 0,60 dan nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan pada tahap pengujian model struktural. Hasil pengujian *outer loading* juga menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai di atas 0,70, dengan nilai terendah sebesar 0,716 dan tertinggi sebesar 0,945. Dengan demikian, seluruh indikator mampu merepresentasikan konstruk masing-masing secara memadai. Evaluasi *inner model* dilakukan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antara *Safety*, *Security*, *Environment*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai. Evaluasi meliputi nilai koefisien determinasi (*R-Square*), *effect size* (*f-square*), dan *predictive relevance* (*Q-Square*).

Tabel 2. Nilai R-Square

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y1)	0,816	0,799
Kinerja Pegawai (Y2)	0,556	0,526

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2, nilai *R-Square* Kepuasan Kerja sebesar 0,816. Artinya, *Safety*, *Security*, dan *Environment* mampu menjelaskan 81,6% variasi Kepuasan Kerja, sedangkan 18,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai *R-Square* Kinerja Pegawai sebesar 0,556. Artinya, *Safety*, *Security*, *Environment*, dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan 55,6% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 44,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang lebih besar terhadap Kepuasan Kerja dibandingkan Kinerja Pegawai.

Tabel 3. Nilai F-Square

Hubungan	F-Square	Kategori
Safety → Kepuasan Kerja	0,460	Besar

Security → Kepuasan Kerja	0,718	Besar
Environment → Kepuasan Kerja	0,691	Besar
Safety → Kinerja Pegawai	0,599	Besar
Security → Kinerja Pegawai	0,478	Besar
Environment → Kinerja Pegawai	0,348	Sedang
Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,746	Besar

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, *Safety*, *Security*, dan *Environment* memiliki ukuran efek yang besar terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai *f-square* masing-masing sebesar 0,460, 0,718, dan 0,691. Terhadap Kinerja Pegawai, *Safety* dan *Security* memiliki ukuran efek besar dengan nilai masing-masing 0,599 dan 0,478. Sementara itu, *Environment* memiliki nilai 0,348 yang termasuk kategori sedang dan berada dekat dengan batas kategori besar. Kepuasan Kerja memiliki ukuran efek sebesar 0,746 terhadap Kinerja Pegawai dan termasuk kategori besar. Selanjutnya, nilai *Q-Square* diperoleh sebesar 0,918. Nilai tersebut lebih besar dari 0 sehingga menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*. Dengan demikian, model struktural yang digunakan memiliki kemampuan prediktif dalam menjelaskan variabel endogen penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS dengan memperhatikan nilai *Original Sample*, *T-Statistics*, dan *P-Values*. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai *T-Statistics* > 1,96 dan *P-Values* < 0,05.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Original Sample	T-Statistics	P-Values	Keterangan
H1	*Safety* → Kepuasan Kerja	0,612	5,718	0,000	Signifikan
H2	*Security* → Kepuasan Kerja	0,783	4,858	0,000	Signifikan
H3	*Environment* → Kepuasan Kerja	0,492	2,572	0,025	Signifikan
H4	*Safety* → Kinerja Pegawai	0,401	3,037	0,003	Signifikan
H5	*Security* → Kinerja Pegawai	0,471	2,160	0,031	Signifikan
H6	*Environment* → Kinerja Pegawai	0,004	0,013	0,990	Tidak signifikan
H7	Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,556	4,957	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4, *Safety* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai *original sample* sebesar 0,612, *T-Statistics* sebesar 5,718, dan *P-Values* sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan aspek keselamatan kerja berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai. *Security* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai *original sample* sebesar 0,783, *T-Statistics* sebesar 4,858, dan *P-Values* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara aspek keamanan kerja dan Kepuasan Kerja.

Selanjutnya, *Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai *original sample* sebesar 0,492, *T-Statistics* sebesar 2,572, dan *P-Values* sebesar 0,025. Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai. Pada hubungan terhadap Kinerja Pegawai, *Safety* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,401, *T-Statistics* sebesar 3,037, dan *P-Values* sebesar 0,003. *Security* juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai *original sample* sebesar 0,471, *T-Statistics* sebesar 2,160, dan *P-Values* sebesar 0,031.

Berbeda dengan kedua variabel tersebut, *Environment* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai *original sample* sebesar 0,004 menunjukkan koefisien yang sangat kecil, sedangkan *T-Statistics* sebesar 0,013 dan *P-Values* sebesar 0,990 menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan. Selain itu, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai *original sample* sebesar 0,556, *T-Statistics* sebesar 4,957, dan *P-Values* sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan Kepuasan Kerja berkaitan dengan peningkatan Kinerja Pegawai. Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwa *Safety*, *Security*, dan *Environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sementara itu, terhadap Kinerja Pegawai, *Safety* dan *Security* berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan *Environment* tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Kepuasan Kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Safety terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Safety* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi kerja yang aman membuat pegawai merasa terlindungi, nyaman, dan lebih tenang dalam menjalankan tugas. Temuan ini sejalan dengan Abdi et al. (2023) dan Gan (2024) yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja. Lintanga dan Rathakrishnan (2024) serta Khoshakhlagh et al. (2023) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan kenyamanan dan pengalaman kerja pegawai. Moon (2024) menjelaskan bahwa aspek keselamatan menjadi bagian penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung pegawai. Hasil tersebut juga didukung Diputra dan Suwandana (2022), Iqmaulia et al. (2022), Nuraini et al. (2022), serta Ernes dan Meilani (2023), yang menemukan hubungan positif antara kondisi kerja dan kepuasan pegawai. Dengan demikian, penerapan *Safety* pada BKD Provinsi Jawa Barat tidak hanya berkaitan dengan pencegahan risiko kerja, tetapi juga membangun rasa aman yang mendukung kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengaruh Security terhadap Kepuasan Kerja

Security terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Rasa aman terhadap diri, lingkungan, pekerjaan, dan keberlangsungan aktivitas kerja dapat mengurangi kekhawatiran pegawai sehingga mereka lebih nyaman menjalankan tugas. Hsieh dan Kao (2022) menunjukkan bahwa keamanan dalam lingkungan kerja berhubungan dengan pengalaman kerja yang lebih positif, sedangkan Probst et al. (2024) menegaskan pentingnya kondisi keamanan dalam membentuk persepsi pegawai terhadap tempat kerja. Temuan ini sejalan dengan Al-Suraihi et al. (2024) dan Yuanto et al. (2022), yang menunjukkan bahwa keamanan merupakan bagian dari kondisi kerja yang mendukung kepuasan pegawai. Ernes dan Meilani (2023) serta Subawa et al. (2024) juga memperlihatkan bahwa aspek keamanan dan kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan. Pada konteks BKD Provinsi Jawa Barat, hasil ini menunjukkan bahwa *Security* perlu dipahami secara luas, tidak hanya sebagai perlindungan fisik, tetapi juga sebagai terciptanya rasa aman dan kepastian selama pegawai menjalankan pekerjaan.

Pengaruh Environment terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, tertata, dan mendukung kebutuhan pegawai dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif. Chen dan Lin (2024) serta Diputra dan Suwandana (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan kepuasan pegawai. Hasil serupa ditemukan oleh Iqmaulia et al. (2022), Nuraini et al. (2022), dan Lintanga dan Rathakrishnan (2024), yang menempatkan kondisi lingkungan sebagai salah satu faktor yang mendukung pengalaman kerja. Temuan tersebut diperkuat Sofi et al. (2024), Dinariyanti dan Iramani (2026), Arbyan dan Riyanto (2023), serta Husain et al. (2022). Matana et al. (2024), Gustiawan et al. (2025), Putri et al. (2022), dan Safitri dan Astutik (2022) juga menunjukkan keterkaitan kondisi lingkungan kerja dengan sikap dan pengalaman pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja pada BKD Provinsi Jawa Barat memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja, terutama melalui terciptanya suasana kerja yang nyaman dan mendukung aktivitas pegawai.

Pengaruh Safety, Security, dan Environment terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Safety* dan *Security* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan *Environment* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja. Pengaruh *Safety* terhadap kinerja didukung oleh Zadow et al. (2023), Abdi et al. (2023), Khoshakhlagh et al. (2023), dan Moon (2024), yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang aman dapat mendukung pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Pada aspek *Security*, hasil penelitian sejalan dengan Al-Suraihi et al. (2024), Yuanto et al. (2022), Hsieh dan Kao (2022), serta Probst et al. (2024), yang menunjukkan pentingnya rasa aman dalam mendukung perilaku dan hasil kerja. Sementara itu, tidak signifikannya pengaruh langsung *Environment* terhadap kinerja dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum secara otomatis menghasilkan peningkatan kinerja. Temuan ini tetap perlu dilihat bersama hasil penelitian Arbyan dan Riyanto (2023), Husain et al. (2022), Matana et al. (2024), dan Gustiawan et al. (2025) yang menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Palupi et al. (2025), Sinaulan dan Aulia (2022), Wahyu et al. (2025), serta Safitri dan Astutik (2022) juga menemukan keterkaitan kondisi kerja dengan kinerja, sehingga perbedaan hasil dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, pekerjaan, dan mekanisme psikologis pegawai.

Peran Kepuasan Kerja dalam Membentuk Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki sikap kerja yang lebih positif sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas. Hasil ini sejalan dengan Abdi et al. (2023), Gan (2024), Özkan dan Başol (2025), dan Lintanga dan Rathakrishnan (2024). Utari dan Subyantoro (2023) serta Dinariyanti dan Iramani (2026) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja. Temuan serupa diperoleh Wulandari et al. (2023), Safitri dan Astutik (2022), Yuanto et al. (2022), Palupi et al. (2025), Sofi et al. (2024), serta Ernes dan Meilani (2023). Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang dapat memperkuat hubungan pegawai dengan pekerjaannya dan pada akhirnya mendukung pencapaian kinerja.

Integrasi Safety, Security, Environment, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Safety*, *Security*, dan *Environment* memiliki peran dalam membentuk kepuasan kerja, sedangkan kontribusinya terhadap kinerja tidak sepenuhnya berlangsung melalui jalur yang sama. *Safety* dan *Security* terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, sementara *Environment* lebih terlihat pengaruhnya pada kepuasan kerja. Pola ini sejalan dengan Abdi et al. (2023), Gan (2024), Zadow et al. (2023), Khoshakhlagh et al. (2023), dan Moon (2024) yang menempatkan kondisi keselamatan dan keamanan sebagai bagian penting dari pengalaman serta hasil kerja pegawai. Pada aspek keamanan dan lingkungan, hasil tersebut juga berkaitan dengan Al-Suraihi et al. (2024), Hsieh dan Kao (2022), Probst et al. (2024), Arbyan dan Riyanto (2023), Husain et al. (2022), Matana et al. (2024), Gustiawan et al. (2025), Palupi et al. (2025), Sinaulan dan Aulia (2022), dan Wahyu et al. (2025). Sementara itu, hubungan SSE dengan kepuasan kerja didukung Diputra dan Suwandana (2022), Iqmaulia et al. (2022), Nuraini et al. (2022), dan Rahmatullah dan Firdaus (2025). Kepuasan kerja selanjutnya berhubungan dengan kinerja sebagaimana ditunjukkan Sofi et al. (2024), Utari dan Subyantoro (2023), Yuanto et al. (2022), Safitri dan Astutik (2022), dan Dinariyanti dan Iramani (2026). Dengan demikian, hasil penelitian memperlihatkan bahwa SSE merupakan bagian dari kondisi kerja yang membentuk pengalaman pegawai, tetapi masing-masing dimensinya dapat bekerja melalui mekanisme yang berbeda. *Safety* dan *Security* memiliki keterkaitan langsung dengan kinerja, sedangkan *Environment* lebih berkaitan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri menjadi faktor yang mendukung kinerja pegawai. Pola tersebut memberikan gambaran bahwa pengelolaan SSE pada BKD Provinsi Jawa Barat perlu dilakukan secara terpadu dengan memperhatikan kondisi fisik dan keamanan sekaligus pengalaman psikologis pegawai dalam bekerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Safety, Security,* dan *Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan terhadap Kinerja Pegawai, *Safety* dan *Security* berpengaruh positif dan signifikan, sementara *Environment* tidak berpengaruh langsung secara signifikan. Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga peningkatan kinerja perlu didukung oleh kondisi kerja yang aman, terlindungi, nyaman, dan mampu membentuk pengalaman kerja yang positif. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat perlu memperkuat penerapan SSE melalui penyediaan fasilitas dan prosedur kerja yang aman, kepastian informasi dan kebijakan kepegawaian, serta lingkungan kerja yang nyaman dan suportif, disertai evaluasi Kepuasan Kerja secara berkala sebagai dasar pengembangan kebijakan sumber daya manusia. Penelitian selanjutnya disarankan menguji variabel lain seperti motivasi, keterikatan kerja, stres, beban kerja, kepemimpinan, atau dukungan organisasi serta menguji peran Kepuasan Kerja sebagai mediator dalam hubungan SSE terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

Abdi, F., Jahangiri, M., Kamalinia, M., & Cousins, R. (2023). Developing a model for predicting safety performance of nurses based on psychosocial safety climate and role of job demands and resources, job satisfaction, and emotional exhaustion as mediators. *BMC Psychology, 11*, 187. https://doi.org/10.1186/s40359-023-01223-1

Al-Suraihi, W. A., et al. (2024). The influence of job security on job performance among Jordanian nurses. *International Journal of Africa Nursing Sciences, 20*, 100681. https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100681

Arbyan, A. C., & Riyanto, S. (2023). The influence of the work environment on employee performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi, 19*(2), 57–63. https://doi.org/10.14710/jsmo.v19i2.30560

Birowo, Y. A. P., & Putra, T. S. (2023). Safety first, performance next: Exploring the interplay between perceived safety climate and employee performance. *KINERJA, 27*(2), 282–293. https://doi.org/10.24002/kinerja.v27i2.7737

Chen, K.-J., & Lin, C.-P. (2024). Exploring the influence of workplace environment on job performance: A socio-cognitive perspective. *Total Quality Management & Business Excellence, 35*(15–16), 1816–1832. https://doi.org/10.1080/14783363.2024.2404438

Dinariyanti, N., & Iramani. (2026). The effect of work environment, teamwork, and emotional intelligence on performance mediated by the satisfaction of Surabaya government employees. *Jurnal Manajemen Motivasi, 22*(1). https://doi.org/10.29406/jmm.v22i1.8710

Diputra, I. W. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2022). The effect of work culture, work environment, and leadership style on employee job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research, 7*(3). https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1395

Ernes, C., & Meilani, Y. F. C. P. (2023). The effect of job security and burnout on turnover intention mediated by job satisfaction. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 11*(1), 79–90. https://doi.org/10.14710/jmki.11.1.2023.79-90

Gan, K. H. (2024). Unlocking the influence of psychosocial safety climate on work engagement and job satisfaction: Exploring the mediating role of job demands. *Foresight, 26*(5), 948–965. https://doi.org/10.1108/FS-09-2023-0173

Gustiawan, W., Syofyan, R. M., Mardhiyyah, R., Chandra, B., & Benny. (2025). Work environment and employee performance: A dyadic study in a state-owned technical unit. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 20*(2), 222–230. https://doi.org/10.34152/fe.20.2.222-230

Hsieh, H.-H., & Kao, K.-Y. (2022). Beyond individual job insecurity: A multilevel examination of job insecurity climate on work engagement and job satisfaction. *Stress and Health, 38*(1), 119–129. https://doi.org/10.1002/smi.3082

Husain, B. A., Novendri, I., & Sunarsi, D. (2022). Effect of work environment and work discipline on employee performance PT Sarana Sumut Ventura Ciputat South Tangerang City. *PINISI Discretion Review, 5*(2). https://doi.org/10.26858/pdr.v5i2.31859

Iqmaulia, K., Karyaningsih, R. P. D., & Munawaroh. (2022). The influence of emotional intelligence and work environment on job satisfaction in state vocational school teachers in the East Jakarta region. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi, 3*(2), 78–92. https://doi.org/10.21009/jpepa.0302.06

Khoshakhlagh, A. H., Al Sulaie, S., Yazdanirad, S., et al. (2023). Examining the effect of safety climate on accident risk through job stress: A path analysis. *BMC Psychology, 11*, 89. https://doi.org/10.1186/s40359-023-01133-2

Lintanga, A. J. B. J., & Rathakrishnan, B. (2024). The impact of psychosocial safety climate on public sector job satisfaction: The moderating role of organizational climate. *BMC Psychology, 12*, 38. https://doi.org/10.1186/s40359-023-01513-8

Matana, F. A., Pundissing, R., & Pagiu, C. (2024). The influence of work motivation, work environment and work discipline on the performance of employees of the Human Resources Development and Personnel Agency of North Toraja Regency. *PINISI Discretion Review, 8*(1). https://doi.org/10.26858/pdr.v8i1.66369

Moon, K. (2024). Effect of a safety leadership training including coaching on safety performance and climate in wood-processing companies. *Safety and Health at Work, 15*(3), 310–316. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2024.05.005

Nuraini, F., Sutarman, A., Setiawan, E., & Juliandara, L. (2022). The effect of compensation and work environment on employee satisfaction at PT. Veneta Indonesia. *Business Review and Case Studies, 3*(3), 226. https://doi.org/10.17358/brcs.3.3.226

Özkan, A. H., & Başol, O. (2025). From safety climate to life satisfaction: The mediating role of job stress and job satisfaction. *Safety and Health at Work, 16*(3), 349–354. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2025.04.006

Palupi, R. G., Ahadiat, A., & Rusdi, Z. M. (2025). The influence of work environment on employee performance with motivation as a mediating variable at Bank Tabungan Negara, Bandar Lampung Branch Office. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting, 25*(7), 164–174. https://doi.org/10.9734/ajeba/2025/v25i71882

Probst, T. M., Tomas, J., Roll, L., Maslić Seršić, D., Jiang, L., Jenkins, M. R., et al. (2024). Attenuating the relationship between job insecurity and job satisfaction: An examination of the role of organizational learning climate in three countries. *Work, Employment and Society*. https://doi.org/10.1177/0143831X231155975

Putri, M. E. E., Ahwallia, A. P., Radhiya, F. N., Octaviyana, F., & Putri, S. D. A. (2022). Employee performance in Indonesian companies: Work environment, training & career development, and rewards & recognition as antecedents. *Journal of Business, Management, and Social Studies, 2*(1), 9–21. https://doi.org/10.53748/jbms.v2i1.31

Rahmatullah, A. M., & Firdaus, V. (2025). Self-efficacy, work environment, and discipline shaping employee job satisfaction. *Indonesian Journal of Law and Economics Review, 20*(2). https://doi.org/10.21070/ijler.v20i2.1372

Safitri, R. A., & Astutik, M. (2022). Job satisfaction: Linking discipline, environment, communication to employee performance. *Academia Open, 7*. https://doi.org/10.21070/acopen.7.2022.2708

Sinaulan, J. H., & Aulia, H. (2022). Effect of work environment and communication on employee performance at PT Aryan Indonesia. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan, 2*(2), 34–46. https://doi.org/10.59832/jpmk.v2i2.174

Sofi, A. H., Herlambang, T., & Sanosra, A. (2024). Work environment and workload on job satisfaction with job stress as an intervening variable on Situbondo Regency government employees. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage, 8*(1), 69–83. https://doi.org/10.30741/adv.v8i1.1291

Subawa, N. S., Baykal, E., & Basmantra, I. N. (2024). A cross-cultural analysis of spiritual transcendence and its impact on job satisfaction, job security, and life satisfaction in Bali and Türkiye: Mediator effect of earthquake anxiety. *Frontiers in Psychology, 15*, 1402685. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1402685

Utari, F. T., & Subyantoro, A. (2023). The role of job satisfaction in mediating the influence of occupational health and safety (K3) and work environment on employee performance at PT Margaria Group Yogyakarta. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 7*(3), 79–88. https://doi.org/10.22441/indikator.v7i3.19896

Wahyu, M., Kuswandi, K., & Rahayu, S. (2025). The influence of work environment, work culture, and individual characteristics on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 13*(1), 421–432. https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i1.3110

Wulandari, R. A., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2023). The influences of job design, competence and rewards on job satisfaction and employee performance of PDAM Delta Tirta Sidoarjo Regency. *International Journal of Economics, 3*(1). https://doi.org/10.55299/ijec.v3i1.577

Yuanto, C., Ratnasih, C., Sugiyanto, & Yuanita, T. (2022). Employee satisfaction as an intervening variable: Determinants of the effect of job security and employee engagement on employee performance. *Proceedings of the 2nd International Conference on Law, Social Science, Economics, and Education*. https://doi.org/10.4108/eai.16-4-2022.2319757

Zadow, A. J., Loh, M. Y., Dollard, M. F., Mathisen, G. E., & Yantcheva, B. (2023). Psychosocial safety climate as a predictor of work engagement, creativity, innovation, and work performance: A case study of software engineers. *Frontiers in Psychology, 14*, 1082283. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1082283