



# 14.77%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 31 DEC 2024, 2:12 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

<span style="color: red;">●</span> IDENTICAL	<span style="color: orange;">●</span> CHANGED TEXT	<span style="color: blue;">●</span> QUOTES
0.59%	14.17%	4.17%

## Report #24310831

PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAND SLIPI TOWER DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING SKRIPSI Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Kelulusan di MSDM Fakultas Humaniora dan Bisnis, Universitas Pembangunan Jaya JESSICA KEZIA BR GINTING 2020021222 PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS HUMANIORA DAN BISNIS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN JAYA TANGERANG SELATAN 1 2024 BAB I PENDAHULUAN 1.1Latar Belakang Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting, baik secara individu maupun kelompok, dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Meskipun suatu perusahaan memiliki berbagai sumber daya seperti bahan mentah, modal, dan teknologi, tanpa dukungan SDM yang terampil, tujuan perusahaan akan sulit dicapai. SDM yang bekerja dalam sebuah organisasi sering kali memiliki tujuan dan kepentingan pribadi yang bisa selaras atau bertentangan dengan tujuan organisasi. Menurut , SDM berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) bertugas untuk memanfaatkan individu dalam organisasi agar dapat berkontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi. Grand Slipi Tower merupakan salah satu gedung perkantoran terbesar di Jakarta Barat, keselamatan dan kesehatan kerja memegang peranan penting untuk menjaga kinerja karyawan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi manajemen Grand Slipi Tower dalam operasional manajemen adalah

pengelolaan SDM. Hal ini penting karena SDM merupakan aset vital bagi perusahaan dan pengelolaan yang buruk dapat berdampak negatif pada kelangsungan bisnis. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan, manajemen berharap karyawan dapat bekerja dengan penuh inisiatif dan disiplin, menghindari sikap malas. Peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas yang tinggi akan berdampak 2 Pahira & Rinaldy, (2023) positif bagi perusahaan, menghasilkan keuntungan yang lebih besar dan mencerminkan dedikasi serta etos kerja yang kuat di antara karyawan Apriliyani, (2022). 109 204 Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam dunia kerja. 157 Perhatian terhadap keselamatan kerja tidak hanya bertujuan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan, tetapi juga untuk memastikan bahwa kondisi kerja yang aman akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. 5 9 11 29 42 61 68 71 80 82 83

107 Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Di lingkungan kerja modern, terutama di gedung perkantoran seperti Grand Slipi Tower, kebutuhan akan keselamatan dan kesehatan kerja tidak kalah penting dibandingkan dengan sektor industri. Hal ini dikarenakan karyawan di perkantoran juga berhadapan dengan berbagai potensi risiko yang mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan mereka, seperti di beberapa divisi pada manajemen Grand Slipi Tower mengalami beberapa kendala seperti masalah lapangan, pencahayaan yang kurang memadai, dan stres akibat tekanan pekerjaan. 115 171 Karyawan yang merasa aman dan sehat di lingkungan kerjanya akan cenderung bekerja lebih baik dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan yang bekerja di lingkungan yang tidak memperhatikan keselamatan kerja dan kesehatan berisiko mengalami gangguan kesehatan, baik secara fisik maupun mental, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka. 53 96 Kesesuaian lingkungan

kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi 3 Sambul et al, (2021) sedangkan, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien Djuraidi et al , (2020) Perusahaan yang ingin terus berkembang perlu memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya. Kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kelalaian atau pelanggaran aturan masih menjadi masalah di Indonesia, di mana angka kecelakaan kerja terus meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan masih kurang optimal, baik dari pihak pemberi kerja maupun kesadaran masyarakat terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Keterampilan dan pendidikan karyawan juga memainkan peran penting dalam mencegah kecelakaan kerja. Menurut prinsip kesehatan dan keselamatan kerja usaha pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, efisien, dan produktif. Program keselamatan dan kesehatan yang buruk dapat mengakibatkan kecelakaan dan penyakit yang merugikan karyawan serta perusahaan. Selain kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, seperti gangguan pernapasan, gangguan pendengaran, dan gangguan muskuloskeletal, juga menjadi masalah yang serius, terutama di industri yang memiliki risiko yang tinggi Melelo, (2023) Data dari BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan peningkatan jumlah klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dari 297.725 kasus pada tahun 2022 menjadi 360.635 kasus pada Januari-November 2023. Menurut Paila et al, (2023) kecelakaan kerja umumnya disebabkan oleh faktor manusia yaitu tindakan yang salah dalam melakukan pekerjaan atau tidak sesuai dengan prosedur (human error). 141 Dikarenakan ada beberapa jenis aktivitas kerja yang memiliki tingkat risiko yang cukup tinggi saat melakukan 4 pekerjaan, maka karyawan wajib memakai Alat Pelindung Diri (APD) seperti sepatu safety , masker dan sarung tangan. Namun faktanya masih sering di temukan bahwa karyawan mengabaikan kewajiban penggunaan APD dengan lengkap dan benar, sehingga menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja seperti luka goresan, lecet akibat percikan api, dan

terjepit akibat kelalaian karyawan yang didorong oleh kurangnya pendidikan rata-rata. Menurut Rivai (2019) kepuasan kerja merupakan evaluasi dari hasil pekerjaan mengenai kinerja atau produktivitas yang telah dilakukan karyawan dan seberapa besar rasa kepuasan yang didapat oleh karyawan itu sendiri. Pekerja yang puas akan menghasilkan iklim industri yang lancar dan kondusif dan pekerja yang puas merupakan individu yang kreatif dan inovatif **2** Kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka, baik dalam hal keselamatan maupun kesehatan, mereka akan merasa lebih dihargai dan bekerja lebih baik. Hal ini membuat kepuasan kerja menjadi variabel penting yang dapat menghubungkan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan. **41 103 111 148**

**197** Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat akan lebih fokus dan produktif, sementara mereka yang menghadapi risiko kesehatan atau keselamatan akan mengalami penurunan dalam kualitas kerja. Dalam manajemen Grand Slipi Tower, fenomena ini semakin relevan karena jumlah karyawan yang besar dan beragam divisi, yang membuat penerapan keselamatan dan kesehatan kerja menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen gedung. Tabel 1. 1 Data Karyawan Manajemen Grand Slipi Tower 5 No Divisi Jumlah Sumber :Data Manajemen Grand Slipi Tower Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang ada dalam manajem Grand Slipi Tower sebanyak 101 orang dengan 4 divisi. Seluruh karyawan yang ada pada perusahaan memiliki tanggung jawab dalam divisi dan pekerjaan masing-masing. Kecelakaan di tempat kerja serta penyakit akibat kerja telah mampu membawa kerugian yang begitu besar dan berdampak terhadap efisiensi bagi perusahaan, dan kinerja perusahaan, dikarenakan ada beberapa jenis aktivitas kerja yang memiliki tingkat risiko yang cukup tinggi saat melakukan pekerjaan, seperti pada divisi engineering pada Grand Slipi Tower, yang melakukan pekerjaan seperti pengecekan sistem

Heating, Ventilation, and Air Conditioning (HVAC), perbaikan instalasi listrik, pengawasan sistem plumbing, serta inspeksi dan perawatan struktur bangunan. Divisi housekeeping di Grand Slipi Tower, khususnya bagi petugas gondola, menghadapi risiko kecelakaan kerja yang signifikan. Tugas utama petugas gondola mencakup pemeriksaan kondisi kaca gedung. Setelah memastikan keamanan, mereka melanjutkan proses pembersihan menggunakan gondola, alat yang digantung di bagian luar gedung untuk mengakses area kaca yang sulit dijangkau. Selama proses ini, petugas gondola harus mematuhi prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang ketat, termasuk penggunaan alat pelindung diri (APD) seperti helm, sabuk pengaman, dan sepatu khusus yang dirancang untuk melindungi mereka saat bekerja di ketinggian. Dengan demikian, peran petugas gondola sangat vital dalam menjaga penampilan dan keberfungsian gedung pencakar langit. Divisi parkir di Grand Slipi Tower juga menghadapi risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Petugas parkir sering kali berinteraksi dengan peralatan yang menggunakan tenaga listrik, 6 seperti sistem digital yang mengatur lalu lintas kendaraan masuk dan keluar serta pembayaran elektronik. Beberapa risiko yang dihadapi petugas parkir meliputi kecelakaan lalu lintas, cedera akibat pergerakan kendaraan, risiko tertabrak oleh kendaraan yang melaju cepat, serta potensi terkena aliran lirik yang berasal dari peralatan digital. Oleh karena itu, manajemen Grand Slipi Tower perlu memastikan bahwa petugas parkir mendapatkan pelatihan yang memadai terkait keselamatan kerja, yang mencakup penggunaan APD, prosedur keselamatan lalu lintas, serta cara menangani peralatan elektronik dengan aman. <sup>194</sup> Dengan pelatihan yang baik, petugas parkir akan lebih siap menghadapi situasi berisiko dan mampu meminimalkan kecelakaan kerja. Hal ini sering kali mengakibatkan kecelakaan kerja seperti luka gores, lecet akibat percikan api, atau cedera terjepit, yang umumnya disebabkan oleh kelalaian dan kurangnya pendidikan keselamatan yang memadai di kalangan karyawan. Tabel 1. 2 Data Kecelakaan Kerja Karyawan Manajemen Grand Slipi Tower Sumber :Data

Manajemen Grand Slipi Tower Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa jumlah kecelakaan kerja yang dilaporkan pada manajemen Grand Slipi Tower dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan. Pada tahun 2021-2023 terdapat 3 kasus dengan kecelakan berat, dengan kasus tertimpa alat berat, jatuh dari ketinggian, serta terdapat 1 kecelakaan berat patah tulang. Sedangkan kecelakaan ringan 7 Tahun n Cacat Total Kecelakaan Ringan Kecelakaan Berat Mening gal Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja 2023 - 12 0 - 12 2022 - 8 1 - 9 2021 - 11 2 - 13 mengalami penurunan pada tahun 2021-2022, dan pada tahun 2023 mengalami peningkatan dengan kasus terpeleset, tergores, terkena pecehan,terjatuh, terkilir, dan terkena tegangan listrik. **154** Menurut Sari (2023) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan. **136** Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. **94** Lingkungan kerja yang aman dan sehat memberikan rasa nyaman bagi karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada performa mereka. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang terjaga keselamatan dan kesehatannya akan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga kuantitas dan kualitas pekerjaan meningkat secara signifikan. Di Grand Slipi Tower, perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja terbukti berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan di berbagai divisi. Karyawan yang dilengkapi dengan fasilitas dan program kesehatan kerja yang memadai cenderung memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik dan lebih produktif dalam menjalankan tugasnya. **19** Karyawan berhak untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) demi keselamatan dirinya. **9 19** Untuk itu, kesadaran mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus selalu di gubah, diingatkan, serta dibudidayakan di kalangan para pekerja Apriliyani, (2022) Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan organisasi. **169** Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai

dengan peran atau tugas yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. **97** Menurut Robbins dan Judge, (2020), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta 8 dukungan yang diberikan oleh perusahaan.

**125** Dalam konteks organisasi, kinerja mencakup berbagai aspek seperti kuantitas dan kualitas kerja, efisiensi, serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan sering kali diukur melalui indikator seperti kuantitas kerja (volume output yang dihasilkan), kualitas kerja (sejauh mana hasil kerja memenuhi standar), ketepatan waktu, serta kemampuan dalam bekerja sama. Penelitian sebelumnya oleh Mathis dan Jackson, (2019) menyebutkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya kepuasan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja. Faktor-faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas karyawan. Penelitian terdahulu oleh Setiawan, (2021) menemukan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman menciptakan rasa percaya diri dan fokus karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Penelitian Sari et al, (2023) menambahkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai mediator, di mana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih cenderung mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam konteks Grand Slipi Tower, kinerja karyawan menjadi elemen penting dalam menjaga operasional gedung yang melibatkan berbagai divisi, seperti housekeeping, engineering, security, dan parking. **123** Pengelolaan yang baik terhadap keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di masing- masing divisi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini juga melibatkan analisis hubungan antara variabel-variabel tersebut untuk memberikan 9 rekomendasi strategis yang dapat diterapkan oleh manajemen Grand Slipi Tower. Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan Grand Slipi Tower Tah un Divisi Jumlah Karya wan Kuanti tas Pekerj

REPORT #24310831

aan (%) Kualita s Pekerj aan (%) Kehadi ran (%) Disip lin (%)  
Tangg ung Jawab (%) 202 1 Security 34 92 95 93 96 97 Housekeep  
ing 37 85 90 96 93 94 Engineerin g 20 78 88 94 91 92

Parking 15 80 89 94 92 93 202 2 Security 32 88 92 94 94 95  
Housekeep ing 36 80 89 92 91 92 Engeneeri ng 19 72 86 92 89  
90 Parking 14 75 87 95 90 91 202 3 Security 31 85 90 96 92  
94 Housekeep ing 35 75 88 93 90 92 Engeneeri ng 18 65 85 90  
88 89 Parking 12 70 87 92 91 90 Sumber: Grand Slipi Tower

Berdasarkan data di atas, pada tahun 2021, kinerja karyawan PT Grand Slipi Tower secara umum masih berada pada tingkat yang relatif tinggi di seluruh divisi. Divisi Security, dengan 34 karyawan, mencapai kuantitas pekerjaan sebesar 92% dan kualitas pekerjaan 95%. Kehadiran mereka tercatat sebesar 93%, dengan disiplin dan tanggung jawab yang tinggi di angka masing-masing 96% dan 97%. Divisi Housekeeping, dengan 37 karyawan, juga menunjukkan kinerja yang baik dengan kuantitas pekerjaan 85%, kualitas 90%, kehadiran 96%, serta disiplin dan tanggung jawab di kisaran 93-94%. Divisi Engineering, dengan 20 karyawan, mencapai kuantitas pekerjaan 78% dan kualitas pekerjaan 88%, diikuti oleh kehadiran sebesar 94% serta disiplin dan tanggung jawab di sekitar 91-92%. Sementara itu, divisi Parking, yang terdiri dari 15 karyawan, mencatatkan kuantitas 10 pekerjaan sebesar 80%, kualitas 89%, kehadiran 94%, dengan disiplin 92% dan tanggung jawab 93%. Pada tahun 2022, mulai tampak penurunan kinerja di beberapa divisi. Jumlah karyawan di divisi Security menurun menjadi 32 orang, dengan kuantitas pekerjaan yang menurun ke 88% dan kualitas pekerjaan turun menjadi 92%. Kehadiran mereka tetap stabil di angka 94%, namun disiplin dan tanggung jawab masing-masing menurun menjadi 94% dan 95%. Di divisi Housekeeping, jumlah karyawan berkurang menjadi 36, dengan penurunan kuantitas pekerjaan menjadi 80% dan kualitas pekerjaan turun ke 89%. Kehadiran menurun menjadi 92%, sedangkan disiplin dan tanggung jawab masing-masing berada di angka 91% dan 92% . Divisi Engineering,

dengan 19 karyawan, mengalami penurunan signifikan dalam kuantitas pekerjaan menjadi 72% dan kualitas pekerjaan menjadi 86%, sementara kehadiran menurun sedikit menjadi 92%, dan disiplin serta tanggung jawab turun menjadi 89% dan 90%. Di divisi Parking, jumlah karyawan berkurang menjadi 14 orang, dengan kuantitas pekerjaan 75% dan kualitas pekerjaan turun ke 87%, sedangkan kehadiran sedikit meningkat menjadi 95%, meski disiplin dan tanggung jawab masing-masing menurun ke 90% dan 91%. Pada tahun 2023, penurunan kinerja semakin terlihat. Divisi Security, dengan jumlah karyawan yang berkurang menjadi 31, mencatatkan kuantitas pekerjaan sebesar 85% dan kualitas pekerjaan turun lagi menjadi 90%. Kehadiran tetap stabil di 96%, namun disiplin menurun menjadi 92%, dan tanggung jawab turun ke 94%. Di divisi Housekeeping, jumlah karyawan kembali berkurang menjadi 35, sementara kuantitas pekerjaan turun signifikan menjadi 75% dan kualitas pekerjaan menjadi 88%. Kehadiran berada di angka 93%, namun disiplin turun ke 90%, dan tanggung jawab tetap di 92%. Divisi Engineering, yang kini berjumlah 18 karyawan, mencatat penurunan tajam dalam kuantitas pekerjaan yang mencapai 65% dan kualitas pekerjaan menjadi 85%. Kehadiran karyawan juga menurun ke 90%, dengan disiplin dan tanggung jawab masing-masing menurun ke 88% dan 89%. Di divisi Parking, jumlah karyawan menurun menjadi 12, dengan kuantitas pekerjaan 70%, kualitas pekerjaan tetap di 87%, serta kehadiran turun ke 92%, sedangkan disiplin dan tanggung jawab masing-masing turun ke 91% dan 90%. Secara keseluruhan, dari tahun 2021 hingga 2023, tampak tren penurunan dalam berbagai aspek kinerja karyawan, termasuk kuantitas dan kualitas pekerjaan, serta indikator disiplin dan tanggung jawab. Hal ini terjadi di seluruh divisi, meskipun tingkat kehadiran relatif stabil, terutama di divisi Security dan Housekeeping. Oleh karenanya terjadi permasalahan yang perlu diteliti dari fenomena penurunan kinerja di PT. Grand Slipi Tower tersebut.

Indikator Penjelasan Cara Pengukuran Hasil Kuantitas Pekerjaan (%) Mengukur jumlah

pekerjaan yang diselesaikan ( $\text{Pekerjaan Selesai} \div \text{Target Total Pekerjaan}$ )  $\times$  Divisi Engineering mengalami penurunan signifikan dalam kuantitas pekerjaan dari 78% (2021) 12 dibandingkan target yang telah ditetapkan. 100% menjadi 72% (2022), dan terus menurun menjadi 65% (2023). Penurunan ini dapat disebabkan oleh penyesuaian operasional akibat pandemi dan penurunan jumlah karyawan. Kualitas Pekerjaan (%) Menilai tingkat akurasi dan kesesuaian pekerjaan terhadap standar yang ditetapkan. Penilaian supervisor terhadap hasil kerja berdasarkan standar kualitas perusahaan. Pada tahun 2022, kualitas pekerjaan mengalami penurunan di sebagian besar divisi, misalnya divisi Security (dari 95% pada 2021 menjadi 92%) dan Housekeeping (dari 90% pada 2021 menjadi 89%). Hal ini dapat terkait dengan beban kerja yang meningkat pada karyawan yang tersisa, karena beberapa rekan kerja tidak hadir akibat pandemi. Kehadiran (%) Mengukur kehadiran karyawan berdasarkan catatan absensi (in/out) selama periode tertentu. ( $\text{Jumlah Hari Kehadiran} \div \text{Total Hari Kerja}$ )  $\times$  100% Pada tahun 2021, tingkat kehadiran karyawan masih cukup tinggi, terutama di divisi Security (93%) dan Housekeeping (96%). Namun, pada tahun 2022, terjadi penurunan di beberapa divisi, seperti Housekeeping (92%) dan Engineering (92%), yang kemungkinan besar disebabkan oleh dampak pandemi COVID-19. Pembatasan sosial, pemberlakuan work-from-home (WFH), atau ketidakhadiran akibat isolasi mandiri dapat menjadi faktor yang memengaruhi. Disiplin (%) Menilai kepatuhan terhadap aturan perusahaan, seperti waktu kerja, penggunaan seragam, dan SOP. Pemantauan supervisor terhadap kepatuhan karyawan melalui evaluasi langsung. Tingkat disiplin relatif stabil pada semua divisi, dengan skor rata-rata di atas 90%. Divisi Parking, misalnya, menunjukkan konsistensi dalam disiplin waktu kerja dengan skor 95% pada tahun 2022. Tanggung Jawab (%) Mengukur komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, termasuk Penilaian supervisor berdasarkan observasi dan laporan kerja Tanggung jawab cenderung tinggi di semua divisi, seperti divisi Security yang mencatat skor 97% pada 2021 dan

tetap stabil meskipun ada 13 tugas tambahan. karyawan. penurunan jumlah karyawan di tahun-tahun berikutnya. Berdasarkan peninjauan terhadap penelitian terdahulu, ditemukan beberapa penelitian dengan variabel serupa dengan penelitian ini. Pada variabel kesehatan kerja terhadap kinerja, penelitian Adilah dan Firdaus (2022) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur.

3 13 19 20 24 33 35 47 64 87 Tetapi hasil penelitian Sari et al (2023) menyimpulkan bahwa kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kemudian, pada variabel keselamatan kerja terhadap kinerja, penelitian Nurlaela dan Trianasari (2021) menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pulau Lemon Manokwari. Tetapi, penelitian dari Rizal et al (2022) menemukan bahwa meskipun ada hubungan antara keselamatan kerja dan kinerja pegawai, hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan dalam konteks tertentu ketika variabel lain juga diperhitungkan. Selanjutnya pada variabel kepuasan kerja sebagai mediasi, penelitian Utami (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis jalur dan menemukan bahwa pengaruh tidak langsung dari keselamatan kerja lebih besar daripada pengaruh langsungnya. Tetapi, hasil penelitian Setiawan (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak menjadi variabel mediasi yang signifikan antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan di PT Madu Baru Yogyakarta.

14 Ini menunjukkan bahwa 14 kinerja dipengaruhi lebih besar oleh keselamatan dan kesehatan kerja tanpa melalui kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk menganalisis “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Grand Slipi Tower dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan-perusahaan yang beroperasi di gedung tersebut, serta memberikan wawasan

mengenai pentingnya penerapan keselamatan kerja dan kesehatan kerja untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. 3 4 6 8 12 17 18 20 23 38 39 43 44 48 49 50 59 63 73 80 98 111 123 140 174

1.2 Rumusan Masalah Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. 2 3 4 6 7 12 14 15 23 28 43 44 45 48 49 50 59 62 63 73 98

Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grand Slipi Tower? 2 3 4 6 7 12 14 15 23 28 31 43 44 45 48 49 50 59 62 63 73 98

2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grand Slipi Tower? 2 3 4 6 7 14 15 23 28 31 43 44 45 50 62

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada manajemen Grand Slipi Tower? 3 4 6 7 14 28 31

4. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pada manajemen Grand Slipi Tower? 2 3 4 7 14 28

5. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pada manajemen Grand Slipi Tower? 2 3 4

6. Apakah kepuasan kerja memediasi keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada manajemen Grand Slipi Tower? 7. Apakah kepuasan kerja memediasi kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada manajemen Grand Slipi Tower? 2 3 6 8 15 17 18 20 31 43 49 63 73 74 87 88 95 98 110 111 140 142 189

1.3 Tujuan Penelitian Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. 2 3 5 11 18 31 50

Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Manajemen Grand Slipi Tower. 3 5 18 50

2. Untuk mengetahui apakah kesehatan` kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Manajemen Grand Slipi Tower. 2 3 4 5 7 12 14 15 23 26 28 31 44 45 50 59 62

3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Manajemen Grand Slipi Tower. 3 4 5 7 12 14 15 17 23 28 31 44 45 59 62

4. Untuk mengetahui apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Manajemen Grand Slipi Tower. 2 3 4 5 7 12 14 15 17 23 28 31 44 45 59 62

5. Untuk mengetahui apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Manajemen Grand Slipi Tower. 2 3 4 5 17

6. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Manajemen Grand Slipi Tower. 2 3 4 5

7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Manajemen Grand Slipi Tower. 2 3 5

1.4 Manfaat

**Penelitian 1.4** 1 Manfaat Teoritis Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara keselamatan kerja, kesehatan kerja, pada kinerja karyawan yang di intervening oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam studi lanjutan di bidang manajemen. Penelitian ini juga menambah literatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja, khususnya dalam konteks industri 16 perhotelan. Ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik pada hubungan antara K3 dan kinerja karyawan. 1.4.2 Manfaat Praktis Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat membantu manajemen Grand Slipi Tower tentang pentingnya meningkatkan keselamatan kerja dan kerja. mahami faktor- faktor ini, manajemen dapat merancang program pelatihan dan intervensi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. 94

170 Penelitian ini juga dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. 208 Karyawan yang merasa aman cenderung lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan. 17 BAB II TINJAUAN

PUSTAKA 2.1Kajian Teori 2.1.1 Keselamatan Kerja a. Defenisi Keselamatan Kerja Keselamatan kerja merupakan aspek penting dalam dunia industri yang berfokus pada upaya mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dengan adanya peraturan dan standar internasional seperti ISO 45001 yang dirilis pada tahun 2018, perusahaan di seluruh dunia diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi para pekerjanya. Hal ini juga sejalan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mewajibkan setiap perusahaan memberikan perlindungan maksimal terhadap pekerja dan peralatan kerja. Menurut program keselamatan kerja ini berkaitan dengan berbagai komponen termasuk mesin, alat, bahan, implementasi, sarana berkerja, kondisi lingkungan, serta tata cara penggunaan. program keselamatan kerja adalah sebuah upaya yang mencakup berbagai komponen penting di lingkungan kerja, seperti mesin, alat, bahan, implementasi, sarana bekerja, kondisi lingkungan, serta tata cara

penggunaan. Setiap komponen ini berperan krusial dalam memastikan bahwa karyawan bekerja dalam situasi yang aman dan terlindungi dari risiko kecelakaan atau bahaya. Melalui pengelolaan yang baik dari setiap aspek ini, keselamatan kerja dapat dipastikan secara menyeluruh, menciptakan lingkungan yang lebih aman dan produktif. Pertama, mesin dan alat kerja merupakan salah satu komponen utama dalam keselamatan kerja. Setiap mesin yang digunakan harus berfungsi dengan baik dan dalam kondisi yang aman untuk dioperasikan. Pemeliharaan dan perawatan rutin (Hasibuan et al, (2024) terhadap mesin sangat penting agar tidak terjadi kerusakan yang dapat menyebabkan kecelakaan. Selain itu, setiap pekerja yang menggunakan alat-alat ini harus memiliki pengetahuan yang cukup tentang cara mengoperasikannya dengan benar untuk menghindari risiko cedera. Alat pelindung diri (APD) juga wajib disediakan dan digunakan secara konsisten sebagai bentuk perlindungan ekstra. Selanjutnya, bahan dan implementasi yang digunakan dalam proses kerja juga memiliki peranan penting. Bahan yang berbahaya atau mudah terbakar harus disimpan dan digunakan sesuai dengan pedoman keselamatan yang telah ditentukan. Implementasi proses kerja yang tidak sesuai prosedur dapat menyebabkan kecelakaan serius, seperti kebakaran, ledakan, atau paparan bahan kimia berbahaya. Oleh karena itu, pemahaman yang baik tentang sifat dan bahaya dari bahan-bahan yang digunakan serta cara penanganannya harus menjadi fokus utama dalam setiap program keselamatan kerja. Menurut keselamatan kerja adalah perlindungan tenaga kerja dari insiden yang terjadi saat bekerja. 68 Keselamatan kerja berkaitan juga dengan perkakas, mesin, material serta proses pengolahannya, tumpuan kerja dan lingkungan kerja maupun cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi. Perlindungan ini melibatkan berbagai aspek mulai dari fisik hingga operasional dalam memastikan karyawan aman dari potensi kecelakaan di tempat kerja. Keselamatan kerja tidak hanya melibatkan tindakan reaktif seperti penanganan cedera, tetapi juga langkah-langkah preventif yang bertujuan untuk meminimalkan risiko kecelakaan. Hal ini meliputi semua

tahapan pekerjaan, mulai dari penggunaan alat, prosedur kerja, hingga lingkungan kerja yang mendukung keselamatan. Salah satu elemen penting dalam keselamatan kerja adalah perkakas dan mesin yang digunakan oleh karyawan. Alat-alat ini (19 Hasibuan et al, (2024) harus selalu berada dalam kondisi baik dan sesuai standar keselamatan untuk menghindari potensi kecelakaan. Mesin yang rusak atau tidak terawat dengan baik dapat menjadi penyebab utama kecelakaan serius di tempat kerja, oleh karena itu pemeliharaan rutin serta inspeksi berkala terhadap semua perkakas dan mesin sangat diperlukan. 9 29 Selain itu, manajemen juga perlu memastikan bahwa karyawan yang menggunakan mesin tersebut telah dilatih dengan baik dan memahami cara pengoperasian yang aman Sambul et al, (2021). mengatakan keselamatan kerja merupakan keadaan terhindar dari bahaya selama melaksanakan pekerjaan. 9 13 29 71 161 207 Dengan kata lain, keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. 9 29 Tidak ada seorang pun di dunia ini yang mengharapkan terjadinya kecelakaan. 9 29 71 161 Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Pada dasarnya, tidak ada satu pun individu yang menginginkan terjadinya kecelakaan dalam proses bekerja. Kecelakaan kerja sering kali tidak hanya membawa dampak fisik yang serius, tetapi juga bisa berdampak psikologis bagi karyawan serta kerugian material bagi perusahaan Setiawan, (2021). 202 Oleh karena itu, upaya untuk mencegah kecelakaan harus menjadi prioritas utama bagi setiap organisasi. Melalui penerapan prosedur keselamatan yang tepat, risiko kecelakaan dapat diminimalisir, sehingga lingkungan kerja menjadi lebih aman dan nyaman bagi semua pihak. Keselamatan kerja sendiri sangat bergantung pada berbagai faktor, termasuk jenis pekerjaan yang dilakukan. 165 Misalnya, pekerjaan di industri konstruksi atau manufaktur memiliki risiko kecelakaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan di sektor jasa atau administrasi. Oleh karena itu, setiap jenis pekerjaan memerlukan prosedur keselamatan yang berbeda-beda sesuai dengan risiko yang dihadapi. Penggunaan peralatan pelindung diri (APD) dan 20

Yugiantoro et al,(2023) penerapan standar keselamatan yang ketat adalah langkah- langkah penting untuk menjaga keselamatan di tempat kerja C. Y. Sari et al., (2023). Pelatihan keselamatan kerja merupakan salah satu upaya yang efektif dalam meningkatkan kesadaran pekerja akan pentingnya keselamatan di tempat kerja. Menurut Pratama, (2020), perusahaan yang secara rutin memberikan pelatihan kepada karyawannya mampu mengurangi risiko kecelakaan hingga 30%. **65 179** Selain pelatihan, penggunaan alat pelindung diri (APD) dan penerapan prosedur kerja yang aman juga menjadi langkah penting dalam menjaga keselamatan. **94** Selain manfaat bagi pekerja, penerapan keselamatan kerja juga membawa dampak positif bagi perusahaan. Perusahaan yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman biasanya mengalami peningkatan produktivitas. **164** Hal ini disebabkan karena pekerja dapat bekerja dengan lebih tenang tanpa adanya kekhawatiran terhadap potensi bahaya di tempat kerja Herlambang, (2022). Dengan demikian, keselamatan kerja bukan hanya tanggung jawab pekerja saja, tetapi juga tanggung jawab perusahaan dalam memastikan bahwa seluruh proses produksi berjalan dengan aman. Implementasi kebijakan keselamatan kerja yang efektif akan membantu menurunkan angka kecelakaan dan meningkatkan efisiensi kerja, sehingga memberikan keuntungan jangka panjang baik bagi perusahaan maupun pekerja. Keselamatan kerja merupakan instrumen atau program yang dirancang untuk mencapai tingkat kesehatan kerja yang optimal, dengan tujuan utama meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Dalam konteks perusahaan, upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja menjadi prioritas, terutama dengan mempertimbangkan jumlah pekerja yang cukup banyak, kompleksitas jenis aktivitas produksi, luasnya area kerja, serta 21 tantangan dalam pengawasan tenaga kerja Roring & Tumbel, (2024). Keselamatan kerja juga memiliki peran penting dan sensitif dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, karena adanya tuntutan untuk meningkatkan efisiensi serta produktivitas tenaga kerja dalam sistem produksi. Proses produksi yang berjalan menuntut kecepatan dan ketepatan dalam pelaksanaannya, sehingga ketika terjadi kecelakaan

kerja, tindakan penyelamatan yang tepat waktu menjadi sangat krusial. Hal ini dikarenakan kecelakaan kerja dapat menyebabkan terganggunya proses produksi dan hilangnya jam kerja, yang berakibat pada penurunan output perusahaan Roring & Tumbel, (2024). Menurut Hasibuan et al, (2024) keselamatan kerja adalah suatu pola pikir dan usaha dalam menjaga jasmani dan rohani seorang tenaga kerja secara terkhusus, dengan budaya yang diperoleh bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang adil dan makmur. Keselamatan kerja merupakan suatu pola pikir dan usaha yang bertujuan untuk melindungi kesehatan jasmani dan rohani karyawan. Ini tidak hanya sebatas upaya fisik untuk mencegah cedera, tetapi juga melibatkan pendekatan mental dan emosional yang lebih luas dalam menjaga kesejahteraan pekerja Sambul et al, (2021). Dengan demikian, keselamatan kerja mencakup berbagai aspek yang memastikan bahwa setiap individu di tempat kerja merasa aman, baik secara fisik maupun psikologis. Pola pikir ini perlu ditanamkan sebagai budaya dalam perusahaan agar setiap tenaga kerja dapat bekerja dengan tenang dan produktif. Keselamatan kerja berfungsi sebagai landasan utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, di mana setiap karyawan diperlakukan dengan rasa tanggung jawab terhadap kesejahteraan mereka. Ini mencakup perlindungan terhadap cedera fisik akibat kecelakaan di tempat kerja, serta upaya untuk memastikan kesehatan mental yang baik, mengingat stres dan beban kerja yang berlebihan juga bisa mengancam keselamatan karyawan. Dengan adanya perhatian terhadap keselamatan kerja, perusahaan tidak hanya melindungi tenaga kerjanya, tetapi juga menciptakan keadilan di tempat kerja, di mana semua orang berhak bekerja di lingkungan yang aman dan bebas dari risiko yang berbahaya. Keselamatan Kerja telah diatur dalam Undang-Undang No 203 1 tahun

1970 tentang keselamatan kerja dalam pasal 3 ayat (1) dan pasal 9 ayat (3), yang berbunyi:

6 9 20 58 “Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk: 1. 1 2 6 7 9 10 14 24 Mencegah dan mengurangi kecelakaan 2. 1 2 6 7 8 9 14 Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.

- 30 36 3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledak. 1 2 6 7 8 9 10 40 4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya. 5. Memberi pertolongan pada kecelakaan. 2 6 7 8 9 10 6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja 7. 1 2 6 7 8 9 10 20 24 Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik physic maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan. 1 2 6 7 8 9 10 14 24 30 34 52 60 8. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban. 1 2 6 7 8 9 10 14 20 24 30 34 57 9. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan cara dan proses kerjanya. 2 6 7 8 10 14 20 10. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya bertambah tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah aspek krusial dalam dunia industri yang memerlukan perhatian dari berbagai pihak, baik pekerja maupun perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli, faktor utama yang 23 menyebabkan kecelakaan kerja sering kali berasal dari kelalaian manusia, namun dapat diminimalkan dengan pelatihan rutin, penggunaan alat pelindung diri, serta pengawasan yang ketat. Dengan adanya standar keselamatan seperti ISO 45001 dan kebijakan nasional, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman.

b. Jenis-Jenis Kecelakaan Kerja

Jenis-jenis kecelakaan kerja dalam konteks Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat penting untuk dipahami agar dapat mencegah dan mengurangi risiko kecelakaan di tempat kerja. Menurut Nurhadi & Setiawan (2023) terdapat lima jenis kecelakaan kerja utama yang perlu diperhatikan yaitu sebagai berikut:

1. Kecelakaan jatuh  
Kecelakaan ini melibatkan pekerja yang terjatuh dari ketinggian atau terpelanting akibat permukaan yang tidak stabil. Kecelakaan jatuh dapat menyebabkan cedera serius seperti patah tulang atau trauma kepala dan sering kali disebabkan oleh kurangnya perlindungan atau pengamanan yang memadai seperti penggunaan alat pelindung diri yang tidak sesuai atau tidak adanya pengaman di area tinggi.
2. Kecelakaan tertimpa benda berat  
Kecelakaan ini melibatkan pekerja yang tertimpa oleh barang atau

material yang jatuh, sering kali terjadi dalam lingkungan kerja yang melibatkan pengangkatan dan pemindahan barang. Kecelakaan ini bisa disebabkan oleh penanganan barang yang tidak hati-hati, kegagalan dalam peralatan angkat, atau penyimpanan barang yang tidak aman, yang mengakibatkan cedera serius atau bahkan kematian. 22

3. Kecelakaan akibat paparan bahan kimia 24 Kecelakaan ini sering disebabkan oleh kurangnya penggunaan alat pelindung diri yang tepat, kesalahan dalam penanganan bahan kimia, atau tidak adanya prosedur keselamatan dapat menyebabkan iritasi kulit, gangguan pernapasan, atau keracunan. 4. Kecelakaan akibat mesin

Kecelakaan ini bisa terjadi akibat kegagalan mekanis, kurangnya pemeliharaan, atau bagian mesin yang tidak terlindungi. Kecelakaan ini sering menyebabkan luka berat atau amputasi dan memerlukan tindakan pencegahan seperti pemeliharaan rutin dan pelatihan bagi operator mesin untuk menghindari kecelakaan. 5. Kecelakaan karena kondisi lingkungan Kondisi lingkungan kerja yang tidak aman, seperti pencahayaan yang buruk, suhu ekstrem, atau permukaan kerja yang licin, dapat meningkatkan risiko kecelakaan dengan mengurangi visibilitas dan stabilitas tempat kerja. Pengawasan dan perbaikan lingkungan kerja yang berkelanjutan dapat membantu mengurangi jenis kecelakaan ini secara signifikan.

Indikator Keselamatan Kerja Kesehatan kerja merupakan konsep yang mencakup upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman bagi pekerja, dengan fokus pada pencegahan dan pengelolaan risiko kesehatan serta keselamatan kerja. Menurut Herlambang, (2022), terdapat beberapa indikator utama keselamatan kerja yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Beberapa indikator tersebut antara lain: 1.

Frekuensi Kecelakaan Kerja Jumlah insiden kecelakaan yang terjadi dalam periode waktu tertentu merupakan indikator utama yang mencerminkan sejauh mana perusahaan mampu mengelola risiko di tempat kerja.

Indikator ini mencerminkan tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencegah kecelakaan dan mengelola potensi risiko. 32

2. Penggunaan Alat Pelindung

Diri (APD) Tingkat kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD sesuai dengan standar keselamatan kerja merupakan indikator penting dalam menilai kesadaran dan kesiapan pekerja terhadap potensi bahaya. Kepatuhan ini mencerminkan kesadaran pekerja terhadap bahaya di lingkungan kerja dan peran mereka dalam menjaga keselamatan diri serta orang lain. 3.

Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Jumlah dan kualitas pelatihan keselamatan kerja yang diberikan kepada karyawan dapat menjadi tolok ukur kesiapan perusahaan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pekerja terkait pencegahan kecelakaan. Indikator ini menunjukkan kesiapan perusahaan dalam memberi edukasi kepada karyawan mengenai cara-cara mencegah kecelakaan serta menangani situasi darurat. Pelatihan yang berkualitas meningkatkan keterampilan dan kesiagaan pekerja terhadap potensi bahaya yang mungkin terjadi. 4. Penerapan Prosedur Darurat Seberapa efektif perusahaan dalam menerapkan prosedur keselamatan dalam situasi darurat, termasuk evakuasi dan penanganan bencana, menunjukkan tingkat kesiagaan perusahaan terhadap risiko yang tidak terduga. 26

2.1.2 Kesehatan Kerja a. Defenisi Kesehatan Kerja Kesehatan Kerja adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan atau industri. Kesehatan kerja berkaitan dengan kondisi fisik, mental, dan sosial para pekerja dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari. Menurut Herlambang (2022), kesehatan kerja bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan bebas dari risiko penyakit akibat kerja. Hal ini penting untuk menjaga produktivitas pekerja dan mengurangi angka absen karena masalah kesehatan. 2 11 14 25 35 Menurut Madina at al, (2021), kesehatan kerja adalah kondisi di mana seseorang terbebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang diakibatkan oleh lingkungan kerjanya.

Selain fisik, kesehatan mental juga menjadi komponen penting dalam kesehatan kerja salah satunya lingkungan kerja yang terlalu menekan atau penuh dengan stres bisa memengaruhi kesehatan mental karyawan. Oleh karena itu, menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan

mental sangat diperlukan untuk menjaga produktivitas dan kebahagiaan karyawan. Kesehatan emosional juga merupakan aspek penting dalam kesehatan kerja. Perasaan seperti kecemasan, frustrasi, atau stres yang berlebihan dapat timbul apabila seseorang berada dalam lingkungan kerja yang tidak kondusif. Mendoza et al, (2020) mengartikan bahwa kesehatan kerja mencakup kebutuhan pelatihan masa depan serta perencanaan sumber daya manusia. Pelatihan ini diperlukan agar karyawan mampu mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan zaman dan perkembangan industri. Dengan adanya pelatihan yang berkesinambungan, karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi, metode kerja, maupun lingkungan kerja yang terus berkembang. 27 Kebutuhan pelatihan ini sangat terkait dengan rencana jangka panjang perusahaan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. **41 Hal ini menekankan bahwa kesehatan kerja harus diintegrasikan dalam perencanaan strategis dalam pengembangan karyawan.** Manajemen perlu merancang program pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kapasitas karyawan agar mereka dapat menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan. Pelatihan yang dirancang dengan baik juga menjadi salah satu bentuk investasi dalam kesehatan mental dan emosional karyawan. Dengan memiliki keterampilan yang terus diperbarui, karyawan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Rasa percaya diri ini mengurangi tekanan dan stres kerja yang berlebihan, sehingga menciptakan keseimbangan emosional yang lebih baik. Kesehatan kerja dengan demikian tidak hanya bertujuan untuk mencegah gangguan fisik, tetapi juga untuk memastikan kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan melalui pengembangan diri yang terus-menerus. Menurut mengatakan kesehatan kerja adalah lapangan kesehatan yang mengurus masalah- masalah kesehatan secara menyeluruh bagi masyarakat pekerja. Kesehatan kerja terdiri dari dari kesehatan mental dan fisik, kesehatan kerja dapat terganggu karena penyakit, stress, dan juga kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Salah satu komponen penting dari kesehatan kerja adalah kesehatan fisik. Karyawan yang beraktivitas di lingkungan kerja yang tidak aman atau berisiko,



seperti di sektor industri berat, manufaktur, atau konstruksi, sering kali menghadapi potensi bahaya fisik. Hal ini mencakup cedera akibat kecelakaan kerja, paparan bahan kimia berbahaya, atau kondisi kerja yang tidak ergonomis. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan standar kesehatan dan keselamatan yang ketat untuk memastikan bahwa pekerja 28 Hutagaol dan Arwiyah, (2020) terhindar dari cedera atau penyakit akibat kondisi kerja yang buruk. Penyakit, stres, dan kecelakaan kerja adalah beberapa faktor utama yang dapat mengganggu kesehatan kerja secara keseluruhan. Perusahaan memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi karyawannya. Dengan menjaga keseimbangan antara kesehatan fisik dan mental pekerja, produktivitas dapat ditingkatkan dan kesejahteraan karyawan dapat terjaga secara optimal. menyatakan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu kondisi fisik, mental, sosial, dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan pekerjaan. Kesehatan fisik dalam konteks kesehatan kerja mencakup pencegahan penyakit dan kecelakaan yang bisa terjadi di tempat kerja. Setiap karyawan harus berada dalam kondisi fisik yang prima untuk bisa melaksanakan tugasnya dengan baik. Manajemen harus memastikan bahwa fasilitas kerja aman dan sesuai standar kesehatan, seperti menyediakan alat pelindung diri (APD), menjaga kebersihan, serta memastikan ventilasi dan pencahayaan yang baik di tempat kerja. Pemeliharaan kesehatan fisik juga mencakup program kesehatan seperti pemeriksaan medis berkala dan akses kepada layanan kesehatan bagi karyawan. <sup>23</sup> Menurut Kanaf et al., (2023) menjelaskan bahwasanya kesehatan kerja, yaitu keadaan yang mencakup kesehatan fisik, kesejahteraan mental maupun keseimbangan emosional secara keseluruhan. Sementara itu, kesehatan mental karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan. <sup>4 15</sup> Menurut Gibson dan Ivancevich Kenanga et al., (2020) beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan,

situasi, serta kejadian yang banyak 29 Rizal et al, (2022) menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain. 15 Beban Kerja merupakan hal yang memberikan pengaruh pada karyawan dalam bekerja. Beban kerja tersebut berupa beban kerja fisik dan psikologis. Kesehatan mental sangat penting untuk diperhatikan karena karyawan yang mengalami gangguan mental biasanya menunjukkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan program pendukung seperti konseling psikologis, pelatihan manajemen stres, serta menciptakan budaya kerja yang menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. 46 Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan kesehatan kerja yang sesuai dengan standar nasional dan internasional. Misalnya, ISO 45001:2018 yang mengatur sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja, memberikan panduan tentang bagaimana perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman (ISO, 2018: 15). 38 Dengan menerapkan standar ini, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka mematuhi peraturan kesehatan kerja dan melindungi karyawan dari risiko penyakit akibat kerja. 43 Secara keseluruhan, kesehatan kerja tidak hanya berfokus pada fisik, tetapi juga mencakup kesehatan mental dan kesejahteraan sosial pekerja. Dengan mengintegrasikan program kesehatan kerja yang komprehensif, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi angka absen, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan sejahtera Setyawan, (2019). b. Indikator Kesehatan Kerja Menurut Sari, (2022), indikator keselamatan kerja adalah parameter yang digunakan untuk mengukur sejauh mana penerapan keselamatan kerja di suatu perusahaan atau organisasi. 56 Berikut beberapa indikator utama keselamatan kerja yang sering digunakan: sebagai berikut 30 1. Lingkungan Kerja Fisik a) Kebersihan dan Kerapihan Area Kerja Lingkungan kerja yang bersih dan teratur adalah aspek dasar dari keselamatan kerja fisik yang secara langsung berpengaruh terhadap kenyamanan dan keselamatan karyawan. Area kerja yang tertata rapi dan bebas dari risiko bahaya fisik, seperti benda tajam atau bahan berbahaya, dapat menurunkan

kemungkinan kecelakaan kerja. b) Pengaturan Pencahayaan yang Memadai  
Pencahayaan yang baik penting untuk mencegah kelelahan mata dan  
meningkatkan produktivitas. Pencahayaan yang cukup dapat mengurangi  
kelelahan mata dan risiko kecelakaan akibat visibilitas yang buruk,  
yang juga berperan dalam menjaga produktivitas karyawan. Pencahayaan  
yang tidak memadai sering kali berkontribusi pada gangguan kesehatan  
seperti sakit kepala dan kelelahan, yang dapat dihindari dengan  
pencahayaan yang optimal. c) Suhu dan Ventilasi yang Nyaman Suhu  
yang terlalu panas atau dingin serta ventilasi yang buruk dapat  
menyebabkan ketidaknyamanan dan penurunan konsentrasi karyawan. Pengaturan  
suhu dan ventilasi yang baik penting untuk menjaga kenyamanan karyawan  
serta meminimalisir gangguan kesehatan seperti alergi dan infeksi  
pernapasan. Lingkungan yang terlalu panas atau dingin dapat memengaruhi  
konsentrasi dan produktivitas, sehingga faktor ini menjadi salah satu  
parameter kunci dalam keselamatan kerja. 2. Kesehatan Mental a) Program  
Dukungan Kesehatan Mental 31 Kesehatan mental karyawan memainkan peran  
penting dalam keselamatan kerja, dan perusahaan perlu menyediakan program  
dukungan, seperti konseling atau bantuan psikologis, yang membantu  
karyawan mengatasi stres kerja. Dengan adanya program ini, perusahaan  
dapat menjaga kesejahteraan mental karyawan, mengurangi tingkat absensi,  
dan meningkatkan kepuasan kerja. b) Tingkat Stres Kerja dan Beban  
Kerja Mengukur dan mengelola stres kerja serta beban kerja membantu  
perusahaan memastikan karyawan bekerja dalam kondisi yang sehat. Beban  
kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan berkontribusi pada kesehatan  
mental dan mengurangi potensi burnout atau kelelahan berlebih yang  
bisa menurunkan produktivitas. Kepuasan Karyawan terhadap Lingkungan Kerja  
c) Kepuasan Karyawan terhadap Lingkungan Kerja Kepuasan kerja  
mencerminkan bagaimana karyawan menilai lingkungan kerjanya dalam mendukung  
kesejahteraan mereka. 49 > Kepuasan yang tinggi sering dikaitkan dengan  
kesehatan mental yang baik, komitmen tinggi, dan produktivitas yang optimal.  
Berdasarkan indikator-indikator ini, keselamatan kerja bukan hanya

sekadar memastikan lingkungan fisik yang aman tetapi juga memperhatikan aspek kesejahteraan mental. Lingkungan fisik yang memadai, seperti kebersihan dan pengaturan suhu serta ventilasi, meminimalisir risiko fisik. Di sisi lain, aspek kesehatan mental, seperti dukungan untuk kesehatan mental dan manajemen stres, bertujuan menjaga keseimbangan emosional karyawan. Kombinasi dari indikator fisik dan mental ini membentuk keselamatan kerja yang holistik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. 32

### 2.1.3 Kepuasan Kerja a. Defenisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang merujuk pada perasaan positif pekerja terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Locke (1976) dalam teorinya tentang kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi seseorang mengenai apakah pekerjaannya memenuhi harapan dan nilai-nilainya. Ketika harapan dan kenyataan sesuai, pekerja cenderung merasakan kepuasan, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap kinerja, loyalitas, dan komitmen mereka terhadap perusahaan Herlambang, (2022). Menurut Kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri karyawan. **37** Seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan maka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan akhirnya akan menjadi frustrasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mampu mencapai potensi maksimal, baik secara personal maupun profesional. Kepuasan ini menjadi landasan bagi karyawan untuk terus berkembang, kepuasan dalam pekerjaan dapat menghambat pertumbuhan psikologis seorang karyawan. Tanpa rasa puas, individu sulit meraih kematangan psikologis yang dibutuhkan untuk berkembang, kematangan ini mencakup kemampuan untuk mengelola emosi, membuat keputusan yang baik, serta menjalani tugas dan tanggung jawab dengan tenang. Dengan tidak adanya kepuasan kerja, proses ini menjadi terganggu, sehingga potensi individu tidak dapat berkembang secara optimal. Rasa frustrasi adalah salah satu akibat utama dari kurangnya kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka tidak



mendapatkan apa yang mereka butuhkan dari pekerjaan, baik dari segi penghargaan, pengembangan keterampilan, atau suasana kerja 33 Yugiantoro et al, (2023) yang kondusif, hal ini akan memicu rasa frustrasi yang dapat mengganggu kinerja karyawan serta berdampak pada kesejahteraan mental dan emosional karyawan. Ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat berdampak buruk pada hubungan interpersonal di tempat kerja. Hal ini dapat memicu konflik, mengurangi kolaborasi, dan pada akhirnya merusak suasana kerja secara keseluruhan. 54 Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya penting bagi individu tetapi juga bagi kesehatan lingkungan kerja. Hubungan interpersonal di tempat kerja, baik dengan atasan maupun rekan kerja, juga berperan besar dalam menciptakan kepuasan kerja. 27 Hubungan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. 31 Menurut Hasibuan dalam menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dia dilakukan, sikap yang dicerminkan tersebut dapat berupa moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja memainkan peran besar dalam membentuk moral kerja yang baik. 44 Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, lebih berkomitmen pada pekerjaannya, dan memberikan yang terbaik. Moral kerja yang tinggi ini juga berfungsi sebagai pendorong utama dalam menjaga produktivitas dan efisiensi karyawan. 3 28 Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, karyawan mungkin mengalami penurunan Kesehatan Kerja dan kinerja. Selain itu, kedisiplinan karyawan sering kali menjadi refleksi dari tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, serta mematuhi aturan perusahaan. Kedisiplinan ini merupakan tanda bahwa karyawan tersebut menghargai pekerjaannya dan merasa 34 Hutagaol & Arwiyah, (2020) bertanggung jawab untuk menjaga performa dan etika kerja yang baik. 19 Menurut Sari et al., (2023), defenisi kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para

karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kondisi emosional ini bisa berupa perasaan senang, puas, atau bahkan tidak menyenangkan, tergantung pada bagaimana karyawan memandang pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja tidak hanya mencakup bagaimana karyawan merasa tentang tugas-tugas yang mereka jalani, tetapi juga mencakup hubungan dengan rekan kerja, atasan, serta faktor-faktor lainnya seperti pengembangan karir dan kompensasi. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan organisasi secara keseluruhan. **23 50** Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dalam menjalankan tugas mereka. Mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja dan berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. **33 53** Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari segi internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi hal-hal seperti gaji, tunjangan, dan pengakuan atas prestasi, sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, hubungan sosial di tempat kerja, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang merasa diperhatikan dan diberi kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, kurangnya dukungan dari manajemen atau tidak adanya kesempatan untuk berkembang dapat menurunkan tingkat kepuasan. Menurut menyatakan semua perusahaan selalu menginginkan adanya pengakuan kepuasan bekerja dari seluruh karyawan, sebab dengan terciptanya 35 Hasibuan et al, (2024) kepuasan kerja berarti seorang karyawan akan merasa terdorong untuk berkontribusi sebaik mungkin dalam membantu mengejar target perusahaan yang optimal, adapun halnya dengan terciptanya kepuasan kerja seorang karyawan akan mewujudkan produksi secara maksimal sehingga berperan pada mutu sebuah perusahaan. Selain itu, kesempatan untuk berkembang dalam karier menjadi faktor penentu lainnya. Ketika pekerja merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta mendapatkan promosi atau penghargaan atas prestasi mereka, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja Makarim & Jaidi, (2019). Sebaliknya, kurangnya kesempatan pengembangan karier bisa menyebabkan perasaan stagnan

dan ketidakpuasan. Berdasarkan pendapat para ahli, kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mempengaruhi kinerja, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan cenderung bekerja lebih produktif, loyal, dan jarang absen, sedangkan ketidakpuasan berpotensi meningkatkan turnover dan memengaruhi stabilitas organisasi secara negatif b. 19 29 Indikator Kepuasan Kerja Menurut Nabawi, (2020) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu: 1. Gaji Gaji merupakan salah satu faktor utama dalam kepuasan kerja karena mencerminkan kompensasi yang diterima karyawan atas usaha dan waktu yang mereka curahkan dalam pekerjaannya. Gaji yang adil dan 36 kompetitif, sesuai dengan tanggung jawab serta pengalaman, akan memberikan rasa dihargai kepada karyawan. Ketika karyawan merasa gaji mereka tidak setara dengan pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan Kesehatan Kerja. 2. Pekerjaan itu sendiri Hal ini berhubungan dengan pekerjaan yang menarik, menantang, dan memberikan peluang untuk berkembang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan bermakna dan sesuai dengan keterampilan serta minat mereka, mereka cenderung merasa lebih puas. Sebaliknya, pekerjaan yang monoton atau kurang menantang dapat menyebabkan kebosanan dan ketidakpuasan 3. Rekan kerja. Hubungan dengan rekan kerja memiliki dampak besar terhadap suasana kerja dan tingkat kepuasan. Rekan kerja yang suportif dan bekerja sama dengan baik menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang mendorong kerjasama tim dan Keselamatan Kerja yang efektif. 51 Karyawan yang memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja akan merasa lebih nyaman dan lebih terKesehatan Kerja untuk bekerja. 36 4. Hubungan dengan atasan. 25 36 Kepuasan kerja juga sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan antara karyawan dan atasan mereka. Atasan yang memberikan

dukungan, pengakuan atas pencapaian, serta bimbingan yang jelas dapat membantu karyawan merasa dihargai dan lebih puas dalam pekerjaan.

Sebaliknya, atasan yang tidak memberikan arahan yang 37 baik atau

kurang mendukung dapat menyebabkan ketidakpuasan. 5. Promosi Jabataan. 55 Kesempatan untuk promosi atau kemajuan karier adalah faktor penting dalam kepuasan kerja.

Karyawan yang merasa bahwa ada jalur yang jelas untuk peningkatan karier akan lebih terKesehatan Kerja dan merasa dihargai. Promosi mencerminkan pengakuan atas kinerja dan kontribusi karyawan, dan jika tidak ada peluang untuk maju, karyawan bisa merasa stagnan dan

kehilangan semangat kerja. 2.1.4 Kinerja Karyawan a. Definisi Kinerja

Pada era globalisasi saat ini, salah satu aspek yang perlu diperkuat adalah dorongan bagi individu untuk meningkatkan kinerja mereka. Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan melalui kontribusi optimal. Persaingan ekonomi global menuntut setiap individu untuk terus mengembangkan keterampilan dan kompetensinya. 27 28 48

Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Sembiring dalam

Susanti & Mardika, (2021) kinerja ialah efek kerja yang berkualitas

serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. 12

18 21 Husaini dan Fitria, (2019) mengatakan kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu 38 instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. 3 12 13 42

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja adalah suatu kondisi yang harus dipahami dan disampaikan kepada pihak-pihak tertentu untuk menilai sejauh mana hasil yang dicapai oleh sebuah organisasi atau instansi. Kinerja ini berkaitan erat dengan visi yang diemban oleh organisasi, di mana pencapaian tersebut menjadi ukuran

apakah organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan mengetahui kinerja, organisasi dapat mengevaluasi efektivitas kebijakan operasionalnya dan memahami dampak positif maupun negatif yang dihasilkan. Penilaian kinerja menjadi alat yang penting untuk menilai tingkat pencapaian tujuan organisasi. Kinerja memberikan gambaran yang konkret tentang seberapa baik suatu instansi bekerja dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini juga mencakup bagaimana kebijakan-kebijakan strategis yang diterapkan memengaruhi jalannya operasional. Jika hasil kinerja menunjukkan pencapaian yang baik, maka kebijakan tersebut dianggap efektif. Sebaliknya, jika hasil kinerja tidak sesuai harapan, organisasi dapat segera mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan operasional yang diterapkan. <sup>3</sup> <sup>12</sup> Lebih lanjut, kinerja juga dapat dilihat sebagai hasil keluaran dari fungsi atau indikator tertentu yang ada di dalam suatu pekerjaan atau profesi. Sementara itu, menurut Robbins dan Judge, (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian optimal yang sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh karyawan, dan hal ini menjadi fokus utama para pimpinan organisasi, mengingat kinerja yang baik sangat berkaitan dengan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Pencapaian ini tidak hanya mencerminkan hasil 39 kerja individu, tetapi juga menjadi cerminan kemampuan mereka dalam mengoptimalkan potensi yang ada. Karyawan yang mampu mencapai kinerja optimal menunjukkan bahwa mereka bisa bekerja dengan efisien dan efektif, menggunakan keterampilan dan sumber daya yang ada untuk mencapai hasil terbaik. <sup>45</sup> Pencapaian ini tidak hanya berguna bagi individu, tetapi juga memberikan kontribusi besar bagi organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama bagi pimpinan organisasi, karena kinerja yang baik sangat berkaitan dengan kesuksesan perusahaan. Manajemen memiliki peran penting dalam memantau, mengevaluasi, dan memastikan bahwa setiap karyawan dapat mencapai potensi maksimal. Dengan memberikan dukungan, pelatihan, serta fasilitas yang memadai, manajemen dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, keberhasilan dalam mengelola

kinerja karyawan juga mencerminkan keberhasilan dalam kepemimpinan organisasi. 1 3 4 5

11 13 16 Menurut Julita dan Arianty, (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. inerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja ini diukur berdasarkan sejauh mana seseorang atau kelompok mampu menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan, serta bagaimana hasil tersebut mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, kinerja bukan hanya soal hasil akhir, tetapi juga tentang bagaimana pekerjaan dilakukan dengan cara yang efektif dan sesuai dengan peran serta tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap anggota tim. 5 40 Kinerja Menurut Nurhalizah dan Oktiani, (2024) adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan tidak melanggar peraturan atau ketentuan apapun dan sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing bertentangan dengan etika dan moral. Kinerja yang baik adalah hasil dari kombinasi berbagai faktor, termasuk keahlian, komitmen, dan kepatuhan terhadap nilai-nilai etika dan moral yang ditetapkan oleh organisasi. Ini mencerminkan upaya bersama antara individu dan tim untuk memastikan bahwa mereka bekerja secara efektif dalam kerangka yang telah ditentukan. 39 Berdasarkan pendapat para ahli di atas,, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor internal dan eksternal. Karyawan yang memiliki kemampuan, Kesehatan Kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, manajemen perlu mempertimbangkan berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. b. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja Karyawan Dalam suatu perusahaan, penilaian kinerja karyawan selalu dilakukan untuk

mengukur sejauh mana produktivitas yang dihasilkan dari sumber daya manusia kepada perusahaan, tinjauan dan analisis oleh Wijaya & Handayani, (2021) yaitu sebagai berikut : 1. **17 26** Penilaian Kinerja Berbasis Tujuan ( Management by Objectives - MBO ) Penilaian berbasis tujuan melibatkan penetapan tujuan yang jelas dan terukur antara manajer dan karyawan. Kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan sejauh mana 41 mereka mencapai tujuan yang telah disepakati. Metode ini menekankan pada hasil dan pencapaian sasaran yang spesifik, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses penetapan tujuan. 2. Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi Penilaian berbasis kompetensi menilai sejauh mana karyawan menunjukkan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, seperti kepemimpinan, kemampuan teknis, dan keterampilan Keselamatan Kerja. **26** Penilaian ini memberikan gambaran tentang kekuatan dan area yang perlu dikembangkan lebih lanjut. 3. Penilaian Kinerja Berbasis Self-Assessment Penilaian ini melibatkan karyawan yang menilai kinerja mereka sendiri. menjelaskan bahwa self-assessment memungkinkan karyawan untuk mengevaluasi pencapaian mereka, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta menetapkan tujuan pribadi untuk pengembangan diri. Metode ini sering digunakan bersamaan dengan penilaian dari pihak lain untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap. 4. Penilaian Kinerja Berbasis observasi dan perilaku Metode ini menilai aspek-aspek seperti disiplin, etika kerja, dan kemampuan berkolaborasi. Evaluasi ini sering dilakukan melalui checklists atau skala penilaian yang mengukur perilaku tertentu yang relevan dengan pekerjaan. 5. Penilaian Kinerja Berbasis target Hal ini berhubungan seperti kuantitas dan kualitas output. Jurnal ini menjelaskan bahwa penilaian berbasis hasil fokus pada pencapaian yang terukur dari pekerjaan yang dilakukan dan sering kali digunakan dalam lingkungan yang berorientasi pada hasil. **17 42 6.** Penilaian Kinerja Berbasis Indikator Kinerja Kunci ( Key Performance Indicators - KPI) Penilaian berbasis KPI melibatkan pengukuran kinerja karyawan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. KPI memberikan metrik yang

spesifik untuk menilai kinerja, seperti target penjualan, kepuasan pelanggan, atau efisiensi operasional. c. Indikator Kinerja Indikator dalam mentolak ukur kinerja karyawan didasarkan pada pendapat Mangkunegara, (2020): 1) Kualitas kerja Kualitas kerja merujuk pada tingkat ketepatan, ketelitian, dan nilai estetis dari hasil yang dicapai seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Kualitas tinggi menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya memenuhi standar minimum tetapi juga mampu memberikan hasil yang akurat dan berstandar tinggi, yang berdampak positif pada kepuasan pelanggan dan meningkatkan reputasi perusahaan. Dalam menilai kualitas kerja, perusahaan dapat mengukur seberapa baik karyawan memahami dan mengikuti standar kerja, serta kemampuannya dalam memberikan hasil yang berkualitas tinggi. 2) Kuantitas Kerja .

33

47 Kuantitas kerja merujuk pada jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam konteks organisasi, kuantitas kerja menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur kinerja individu maupun tim. Hal ini mencakup berapa banyak tugas, produk, atau layanan yang diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan. 3) Pelaksanaan tugas 43 Pelaksanaan tugas adalah proses menjalankan pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai dengan instruksi dan prosedur yang berlaku. Ini melibatkan manajemen waktu, keterampilan organisasi, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan anggota tim. 18 Pelaksanaan tugas yang baik memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan secara efisien dan efektif.

4) Tanggung Jawab Tanggung jawab mengacu pada kewajiban yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas dan perannya di tempat kerja. Ini mencakup kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mengelola sumber daya, dan melaporkan hasil kerja kepada atasan. Tanggung jawab yang jelas membantu menciptakan akuntabilitas dan mendorong karyawan untuk berkomitmen terhadap hasil kerja mereka. 2.2 Penelitian Terdahulu Terdapat hasil ringkasan penelitian terdahulu yang menjadi referensi dan acuan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut. Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 44 No Penulis

Judul Penelitian Tujuan Penelitian Hasil Persamaan dan Perbedaan 1  
Khairuni sa Deri Hatasya et al. (2023) Analisis Pengaruh Keselamatan  
n Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review  
Menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja  
karyawan Keselamatan n dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan  
terhadap kinerja karyawan Penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan  
data primer, melainkan melakukan analisis berdasarkan sumber- sumber  
literatur yang 45 ada. Fokus utamanya adalah mengkaji dan menyusun  
pemahaman teoritis tentang hubungan antara keselamatan dan kesehatan  
kerja dengan kinerja karyawan melalui berbagai studi yang telah  
dilakukan sebelumnya. Kedua penelitian sama-sama membahas topik yang  
serupa, yaitu pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja  
karyawan. Baik penelitian berbasis literatur maupun studi empiris,  
keduanya menekankan pentingnya lingkungan kerja yang aman dan sehat  
dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. 2 MVeronika  
Septiana Roring Pengaruh Keselamatan n dan Kesehatan Mengetahui pengaruh  
keselamatan dan Keselamatan n dan kesehatan kerja Keduanya memiliki  
fokus utama yang sama, yaitu 46 et al. (2024) Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan di PT. Kawanua Dasa Pratama kesehatan kerja terhadap  
kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di  
PT. Kawanua Dasa Pratama. meneliti bagaimana keselamatan dan kesehatan  
kerja memengaruhi kinerja karyawan. Namun, penelitian di PT. Kawanua  
Dasa Pratama cenderung lebih sederhana, meneliti hubungan langsung antara  
keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja tanpa melibatkan variabel  
tambahan. Di sisi lain, penelitian di Grand Slipi Tower lebih  
kompleks karena menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening,  
yang bertujuan untuk melihat apakah kepuasan kerja memediasi hubungan  
antara keselamatan, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan. Meskipun  
memiliki perbedaan dalam pendekatan dan variabel yang diteliti, 47  
kedua penelitian ini sama-sama menyoroti pentingnya manajemen keselamatan  
dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Keselamatan

dan kesehatan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kesejahteraan dan performa karyawan di kedua perusahaan. Namun, penelitian di Grand Slipi Tower memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana kepuasan kerja turut berperan sebagai faktor penghubung yang memperkuat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa selain menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, penting juga bagi perusahaan untuk memastikan 48 kepuasan kerja yang optimal demi kinerja yang lebih baik. 3 Muhamad Rizal et al. (2023) Pengaruh Keselamatan n Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT PG Rajawali I PG Krebet) Menganalisis pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan Keselamatan n kerja dan kesehatan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT PG Rajawali I. Kedua penelitian memiliki beberapa perbedaan dalam pendekatan dan variabel yang digunakan, meskipun topik utamanya tetap serupa. Penelitian di PT PG Rajawali I PG Krebet meneliti hubungan langsung antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan, yang berfokus pada bagaimana lingkungan kerja yang aman dan sehat secara langsung meningkatkan produktivitas dan kinerja para pekerja di pabrik tersebut. Penelitian ini mungkin lebih menekankan pada aspek fisik dan praktis dari penerapan keselamatan dan kesehatan 49 kerja di sektor industri pabrik. Sementara itu, penelitian di Grand Slipi Tower menambahkan dimensi yang lebih kompleks dengan memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini tidak hanya melihat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga meneliti bagaimana kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja di Grand Slipi Tower tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, meskipun kedua penelitian 50 memiliki kesamaan dalam topik, penelitian di Grand Slipi Tower memberikan

pendekatan yang lebih menyeluruh dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk faktor psikologis seperti kepuasan kerja. 4 Desmawati et al. (2023) Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Foresight Global Gunung Putri Menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Foresight Global Gunung Putri. Kedua penelitian memiliki beberapa perbedaan signifikan dalam cakupan dan pendekatan. Pada PT Foresight Global, fokus penelitian hanya pada keselamatan kerja di bagian produksi dan bagaimana aspek tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini cenderung spesifik terhadap keselamatan kerja di satu bagian perusahaan, dengan variabel yang lebih sederhana tanpa memperhitungkan faktor lain seperti kesehatan kerja atau kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian di Grand Slipi Tower mengambil pendekatan yang lebih komprehensif dengan menggabungkan keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, selain meneliti pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja, penelitian ini juga melihat bagaimana kepuasan kerja memediasi hubungan tersebut. Hal ini memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Grand Slipi Tower, sedangkan penelitian di 52 PT Foresight Global lebih terbatas pada keselamatan kerja di satu bagian fungsional perusahaan. 5 Fira Alzira Hasibuan et al (2024) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Berjaya Group Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk menguraikan pengaruh program keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja serta kepuasan kerja memediasi keselamatan kerja terhadap produktivitas Kedua penelitian memiliki

banyak kesamaan dalam pendekatan, topik, dan struktur variabel. Keduanya meneliti pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja atau produktivitas karyawan dengan melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Ini menunjukkan bahwa dalam kedua studi, kepuasan kerja dipandang sebagai faktor penting yang memediasi hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja atau produktivitas karyawan. Pendekatan ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang bagaimana 53 keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui dampaknya pada kepuasan kerja karyawan. Namun, ada perbedaan dalam fokus pengukuran hasil. Pada penelitian di PT. Berjaya Group, fokusnya adalah produktivitas karyawan, yang menitikberatkan pada kuantitas dan efektivitas hasil kerja. Sementara itu, pada penelitian di Grand Slipi Tower, fokusnya adalah kinerja karyawan, yang bisa mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif seperti keterlibatan, efektivitas, dan hasil kerja secara keseluruhan. Selain itu, perbedaan konteks perusahaan juga dapat memengaruhi 54 hasil dan relevansi dari temuan-temuan ini, di mana PT. Berjaya Group mungkin memiliki lingkungan kerja atau jenis industri yang berbeda dibandingkan dengan Grand Slipi Tower. Meskipun demikian, kedua studi menyoroti pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja serta meningkatkan kepuasan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan.

6 Rif'an Ahmadi et al(2024) Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Artha Enviroutama Tujuan dari riset untuk mengevaluasi dampak K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja, menilai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja, serta membandingkan dampak langsung K3 Hasil penelitian menunjukkan K3 dan lingkungan kerja tidak memiliki dampak terhadap kinerja. **59** Namun, K3 dan lingkungan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi K3 terhadap Kedua penelitian memiliki kesamaan fokus pada pengaruh keselamatan dan

kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan serta penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung. Namun, penelitian di PT. Artha Envirotama mencakup variabel tambahan, yaitu 55 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja, yang diperhitungkan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. ini menunjukkan bahwa penelitian di PT. Artha Envirotama memiliki cakupan yang lebih luas dengan mempertimbangkan faktor lingkungan kerja, sementara penelitian di Grand Slipi Tower lebih berfokus pada keselamatan dan kesehatan kerja. Meskipun variabel yang diteliti berbeda, kedua penelitian tersebut menunjukkan pentingnya menciptakan kondisi kerja yang mendukung, baik dari segi keselamatan, kesehatan, maupun lingkungan fisik kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Di kedua penelitian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang menjelaskan bagaimana keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja secara tidak langsung. Dengan demikian, meskipun konteks dan lingkup variabelnya berbeda, kedua penelitian ini sama-sama menekankan bahwa meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui manajemen K3 dan lingkungan kerja yang optimal akan berdampak positif pada kinerja organisasi.

7 Muhamad Ali Widodo et al. (2021) Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Mengetahui karakteristik karyawan pabrik dan pengaruh keselamatan kerja serta kesehatan terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit Mengetahui karakteristik karyawan pabrik dan pengaruh keselamatan kerja serta kesehatan terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit Kedua penelitiannya memiliki beberapa perbedaan utama yang berkaitan dengan konteks industri dan variabel yang diteliti. Penelitian di Pabrik Kelapa Sawit lebih berfokus pada sektor manufaktur atau industri pengolahan, di mana lingkungan kerja yang berisiko tinggi membutuhkan perhatian lebih terhadap keselamatan kerja untuk mengurangi kecelakaan dan meningkatkan kesehatan karyawan. Penelitian ini cenderung mengeksplorasi hubungan langsung antara keselamatan dan kesehatan kerja

dengan kinerja karyawan, mengingat pentingnya aspek-aspek tersebut di lingkungan pabrik yang melibatkan pekerjaan fisik dan risiko kecelakaan yang lebih tinggi. Di sisi lain, penelitian di Grand Slipi Tower yang menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening lebih relevan di sektor perkantoran atau komersial, 58 di mana kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun keselamatan dan kesehatan kerja tetap menjadi faktor penting, fokus tambahan pada kepuasan kerja memberikan dimensi yang lebih mendalam dalam memahami bagaimana kesejahteraan karyawan berperan dalam meningkatkan produktivitas di sektor ini. Dengan demikian, meskipun kedua penelitian sama-sama menyoro ti keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel utama, penelitian di Pabrik Kelapa Sawit lebih menekankan pada pengaruh langsung di lingkungan berisiko, sementara penelitian di Grand Slipi Tower lebih menekankan pada kepuasan kerja sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor yang lebih formal. 8

Farizta Zela Anggrae ni (2020) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening bertujuan untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, keselamatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh keselamatan Kedua penelitian memiliki kesamaan dalam hal topik yang diteliti, yaitu menilai dampak keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kedua penelitian ini menggunakan kerangka analitis yang mirip, yaitu melihat bagaimana faktor keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga dipengaruhi oleh

kepuasan kerja sebagai variabel perantara yang memperkuat atau memediasi hubungan tersebut. 60 terhadap kinerja karyawan Perbedaan yang mungkin muncul antara kedua penelitian terletak pada ruang lingkup dan objek penelitian. Penelitian pertama kemungkinan mengkaji topik ini secara lebih umum atau dalam berbagai konteks perusahaan yang berbeda, sedangkan penelitian di Grand Slipi Tower fokus pada satu organisasi spesifik, yakni Grand Slipi Tower. Dengan demikian, penelitian Grand Slipi Tower mungkin lebih mendalam dalam konteks spesifik perusahaan tersebut, sedangkan penelitian pertama dapat mencakup temuan yang lebih luas dan mungkin memberikan wawasan yang lebih general terkait hubungan keselamatan, kesehatan kerja, kepuasan kerja, dan 61 kinerja karyawan di berbagai lingkungan kerja. 51 84 132 9 Aprilia Nining Setyawati, & Soedarmadi (2021) Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung Kepuasan kerja. Antara Keselamatan kerja, Kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT. Java Prima Abadi Semarang. Hasilnya terbukti bahwa ada pengaruh langsung keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepuasan kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh tidak langsung dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja Kedua penelitian memiliki kesamaan dalam struktur dan fokus penelitian. Keduanya mengeksplorasi bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja memengaruhi kinerja karyawan, serta memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk memahami pengaruh tidak langsung antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua penelitian sama-sama berusaha menggali hubungan yang lebih kompleks dalam konteks kepuasan kerja sebagai faktor penting yang dapat memperkuat atau memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan 62 kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, perbedaannya terletak pada objek penelitian dan konteks perusahaan. 41 Penelitian Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan

Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan cenderung memiliki cakupan yang lebih umum atau mungkin berfokus pada karyawan di berbagai sektor atau industri, tanpa merujuk pada satu lokasi tertentu.

Sebaliknya, penelitian di Grand Slipi Tower lebih spesifik dalam lingkungannya, dengan fokus pada karyawan di satu perusahaan atau lokasi tertentu. Ini memungkinkan adanya pengujian empiris yang lebih terfokus 63 dan mendalam pada kondisi kerja di Grand Slipi Tower, sementara penelitian yang lebih umum bisa memberikan gambaran yang lebih luas tetapi mungkin tidak se-spesifik penelitian kasus. 10 MRudy Adi Chandra, & Yohny Anwar (2023) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Utama Karya Infrastruktural di Padang Pariaman Menganalisis kinerja karyawan terutama pada karyawan kerja berat yang harus mengutamakan K3. Karyawan PT Utama Karya Infrastruktural yang kesehariannya melakukan pekerjaan berat dan berbahaya tentunya harus memperhatikan keselamatan kesehatan kerja disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Kedua penelitian memiliki kesamaan dalam variabel utama yaitu keselamatan dan kesehatan kerja serta menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Keduanya bertujuan untuk melihat bagaimana faktor-faktor keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja. Namun, penelitian di PT Utama Karya Infrastruktur menambahkan satu variabel tambahan, yaitu lingkungan 64 kerja, yang memperluas cakupan analisis terhadap kondisi fisik dan lingkungan tempat kerja karyawan. 205 Perbedaan utama antara kedua penelitian ini terletak pada lingkup variabel yang diteliti. Pada PT Utama Karya Infrastruktur, lingkungan kerja juga diakui sebagai faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, di samping keselamatan dan kesehatan kerja. Ini menunjukkan bahwa penelitian tersebut memiliki cakupan yang lebih luas karena mempertimbangkan aspek lingkungan

kerja fisik, seperti tata letak, pencahayaan, dan kebersihan. Di sisi lain, penelitian di Grand Slipi Tower hanya terfokus pada keselamatan. Penelitian ini membahas topik yang memiliki relevansi signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama terkait upaya peningkatan kinerja melalui program keselamatan dan kesehatan kerja. Fokus ini sejalan dengan banyak penelitian sebelumnya, namun ada beberapa aspek yang membuat penelitian ini memiliki keunikan tersendiri. Penelitian serupa telah dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti Khairunisa Deri Hatasya et al, (2023) yang melakukan analisis terhadap pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara umum. Hasil dari penelitian ini menunjukkan 65 dan kesehatan kerja sebagai faktor utama. Meskipun kedua penelitian sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, penelitian di PT Hutama Karya Infrastruktur memberikan perspektif yang lebih komprehensif dengan memasukkan kondisi lingkungan kerja sebagai faktor penting dalam mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian oleh Muhammad Rizal et al , (2023) yang meneliti pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja di PT PG Rajawali I. Mereka menemukan bahwa kedua variabel ini berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya kesamaan fokus dengan penelitian ini, di mana kedua penelitian tersebut menitikberatkan pentingnya keselamatan dan kesehatan dalam menunjang performa karyawan. Namun, penelitian ini menambahkan elemen yang lebih spesifik, yaitu kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian oleh Farizta Zela Anggraeni (2020) dan Aprilia Nining Setyawati dan Soedarmadi (2021) juga memanfaatkan variabel kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungannya dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam penelitian Anggraeni, ditemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja, meskipun ada perdebatan apakah selalu terjadi mediasi penuh atau

sebagian. Begitu juga dengan penelitian Setyawati yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja, sehingga menambah pemahaman tentang peran psikologis karyawan dalam penelitian seperti ini. Penelitian ini sejalan dengan kedua penelitian tersebut, tetapi difokuskan pada karyawan Grand Slipi Tower yang memberikan konteks kerja yang berbeda. Perbedaan signifikan antara penelitian ini dan penelitian-penelitian terdahulu terlihat pada sektor atau lokasi yang diteliti. Beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Rizal et al, di PT PG Rajawali I atau penelitian Ahmadi et al, di PT Artha Envirotama menganalisis kinerja di lingkungan kerja yang berbeda, yaitu perusahaan manufaktur dan lingkungan kerja 66 industri. Sementara itu, penelitian ini berfokus pada Grand Slipi Tower yang merepresentasikan sektor jasa atau perkantoran. Dengan demikian, hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi baru dalam literatur karena relevansinya dalam konteks yang berbeda, yaitu dalam lingkungan kerja yang lebih administratif dibandingkan lingkungan industri berat. Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Ahmadi et al juga menambahkan variabel lingkungan kerja sebagai faktor yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Variabel ini tidak termasuk dalam penelitian ini yang berfokus pada keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel utama. Dengan demikian, penelitian ini lebih menyederhanakan hubungan antar-variabel, namun tetap relevan karena mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel yang penting untuk memahami bagaimana program keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung. Secara keseluruhan, meskipun penelitian ini memiliki kesamaan tema dengan studi sebelumnya, yaitu pada pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, penelitian Anda menambahkan perspektif baru dengan fokus pada sektor perkantoran serta penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal tersebut membuat penelitian ini lebih spesifik dalam konteks dan memberikan kontribusi yang relevan pada literatur

yang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan, kepuasan, dan kinerja karyawan dalam sektor jasa. 67 2.3 Kerangka Berpikir Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian 2.4 Hipotesis Dari kerangka penelitian seperti gambar di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 : Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Manajemen Grand Slipi Tower. 2 3 H2 : Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Manajemen Grand Slipi Tower.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Manajemen Grand Slipi Tower. 2 3 46 H4 : Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Manajemen Grand Slipi Tower. 46 56 102 H5 : Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Manajemen Grand Slipi Tower. 5 46 51 56 102 105 H6 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan memediasi Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Manajemen Grand Slipi Tower. 5 51 56 102 105 68 H7 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan memediasi Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Manajemen Grand Slipi Tower. 56 102 2.4 1 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian yang dilakukan oleh Fino Trio Oktavianus dan diterbitkan pada tahun 2019. 4 16 28 41 45 73 82 142 Penelitian ini menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Andalas Agro Lestari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja karyawan, dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,768 dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,590. Persamaan linier sederhana yang diperoleh menunjukkan bahwa perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Novi Dwi Utami dan diterbitkan dalam jurnal yang relevan. 2 3 6 7 8 10 11 13 14 18 21 22 25 27 32 34 35 37 40 41 46 52 72 118 122 125 Penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia Gresik. 4 5 22 27 37 51 57 69 76 81 89 92 110 122 134 144 Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi keselamatan kerja yang diterapkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. H1=Keselamatan

2.4.2 Pengaruh Kesehatan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian yang dilakukan oleh Syamsul

Bahri et al. (2022) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan

dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelni Labuan Bajo.

2 3 4 6 8 12  
13 14 16 20 21 22 25 27 34 36 37 38 40 41 42 49 52 55 65 66 69 72 74 91 117 129 131 133

136 184 Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan

keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kesehatan kerja secara signifikan

mempengaruhi kinerja karyawan n. 69 Penelitian oleh Suci Sri Rahmadhani

dan Rice (2020) menganalisis pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan

kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Kawana Padang.

2 3 6 7 8 9 10 11 12 21 25 26  
40 101 139 143 191

Hasilnya menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H2= Kesehatan Kerja

Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. 2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian yang dilakukan oleh Sandy Wiewento,

(2022) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan di CV. Technofrico Medan.

2 3 4 6 7 8 10 11 12 13 15 16 18 19 20 21  
22 23 24 25 26 27 32 33 34 35 36 37 38 39 40 43 46 47 48 52 53 54 55 56 58 61 64 69 70  
72 74 75 76 85 88 90 91 92 93 95 99 100 101 103 124 180

Hasil penelitian

menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kepuasan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan

oleh Junmanti, (2021) ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana di PKS Distrik 2 PTPN IV.

2 3 4 6 7 8 10 11 12 13 15 16 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 32 33 34 35 36 37 38 39 40  
43 46 47 48 52 53 54 55 56 58 61 69 70 72 74 75 76 85 88 90 91 92 95 99 100 101 103 124

127 138 143 Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepuasan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai pengaruh yang paling tinggi adalah variabel kepuasan kerja,

artinya kepuasan kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan. H3=

Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. 2.4.4 Pengaruh

Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Penelitian yang dilakukan oleh

Denty et al, (2024) bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan moderasi kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja.

13

25 33 89 128 131 138 181 Dapat disimpulkan 70 bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja dalam konteks kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Rahmawati dan Supriyanto (2023) juga menemukan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. XYZ. Dalam penelitian ini, meskipun keselamatan kerja diterapkan dengan baik, tingkat kepuasan kerja karyawan tetap rendah. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja dan hubungan antar rekan kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja daripada keselamatan kerja itu sendiri. H4=Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. 2.4.5 Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Penelitian yang dilakukan oleh Rina Dwi Astuti (2022) menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini mengindikasikan bahwa keselamatan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pandawa Surya Sentosa, Penelitian oleh Siti Nurjanah (2023) yang dilakukan di beberapa perusahaan manufaktur di Surabaya menemukan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam analisis regresi, nilai signifikansi untuk kesehatan kerja. H5=Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. 2.4.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian yang dilakukan oleh Sri Hajjah Utami (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan.

2 3 10 13 18 19 20 24 26 30 32 33 35 36 39 47

54 58 64 70 93 Hasil penelitian ini menemukan bahwa keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara parsial atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan

antara keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja 71 karyawan. 30

Dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda, serta analisis jalur, penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsung melalui kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain (2021) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi dari pengaruh keselamatan terhadap kinerja karyawan. 2 4 6 8 16 21 22 25 26 27 30 34 36 37 38 40 42

52 55 65 66 87 117 119 127 139 177 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepuasan kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pengaruh tidak langsung dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja melalui kepuasan kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan karena nilai pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung. 109 148 192 Hal ini

membuktikan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dari pengaruh keselamatan terhadap kinerja karyawan. H6=Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan

antara Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Hajijah Utami, (2019) mengkaji pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sandang Asia Maju Abadi. 4 6 10 21

34 39 65 90 Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan.

77 Penelitian ini menggunakan analisis jalur dan menemukan bahwa pengaruh tidak langsung dari kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya.

Ini 72 menegaskan peran penting kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, (2021), ditemukan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi antara kesehatan kerja dan kinerja karyawan. 8 Penelitian ini menunjukkan

bahwa ada pengaruh positif signifikan dari kesehatan kerja terhadap

kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memperkuat hubungan tersebut. Meskipun pengaruh langsung dari kesehatan kerja terhadap kinerja lebih besar, pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja juga signifikan, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan ketika kesehatan kerja terjaga dengan baik.

H7= Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan antara Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1 17 78 85 112 153 166 BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis asosiatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menguji hubungan antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian asosiatif,

fokus utamanya adalah mengukur apakah terdapat pengaruh atau hubungan antar variabel yang diteliti. 16 118 130 168

Variabel independen adalah keselamatan kerja dan kesehatan kerja, variabel dependen adalah kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja digunakan sebagai variabel intervening.

Penelitian ini berusaha menjelaskan sejauh mana 73 keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. mengatakan metode kuantitatif merupakan penelitian yang menarik data numerik dan dikumpulkan secara terstruktur dan tervalidasi untuk menguji hubungan antar variabel. kemudian mengatakan bahwa metode kuantitatif merupakan penelitian yang melakukan pengukuran perilaku konsumen, pengetahuan, pendapat, dan sikap. Rangkaian pertanyaan berbentuk kuesioner dirumuskan untuk mengumpulkan data kuantitatif dalam jumlah besar. 5 8 55 58 77 105 109 110 152

155 200 Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang sering digunakan dalam melakukan penelitian. 1

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan menjelaskan atau memprediksi dan menguji teori atau peristiwa 3.2 Objek Penelitian Dalam konteks penelitian ini,

peneliti memilih untuk memfokuskan kajian pada kinerja karyawan pada Manajemen Grand Slipi Tower. Dengan menetapkan objek penelitian ini, peneliti dapat mendalami aspek-aspek yang relevan terkait keselamatan kerja terhadap kinerja tersebut. Peneliti ingin mengeksplorasi lebih jauh

terkait pengaruh kesadaran kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Peneliti menggunakan variabel keselamatan kerja (X1) kesehatan kerja (X2) sebagai variabel independen, Kinerja karyawan (Z) sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel intervening. 1 17 153 174 213 3.3 Populasi dan Sampel 3.3

1 Populasi Menurut Samsu, (2017), populasi adalah sekumpulan objek yang menjadi fokus penelitian. Sementara itu, Sugiyono 74 (Samsu, 2017) (Yusuf, 2017) (2018) mendefinisikan populasi sebagai sekelompok individu atau kejadian yang akan diteliti. Pada penelitian ini, populasi yang ditetapkan adalah 101 karyawan di Manajemen Grand Slipi Tower. Pemilihan Manajemen Grand Slipi Tower sebagai objek penelitian didasarkan pada fakta bahwa perusahaan tersebut telah beroperasi dalam jangka waktu yang cukup lama. 3.3.2 Sampel Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sampel jenuh karena jumlah populasi pada manajemen Grand Slipi Tower adalah 101 pegawai. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa sampel adalah sejumlah besar anggota yang dipilih dari populasi. 22 27 100 Namun, ketika seluruh populasi relatif kecil, seperti dalam penelitian ini, maka teknik sampel jenuh lebih sesuai. 135 Teknik ini melibatkan seluruh populasi sebagai sampel, sehingga semua anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2018), ukuran sampel minimum untuk penelitian yang menggunakan data statistik adalah 30. Namun, karena penelitian ini melibatkan populasi yang jumlahnya tidak terlalu besar, yaitu 101 orang, peneliti memutuskan untuk menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, tanpa perlu menggunakan rumus atau perhitungan tertentu seperti Slovin. Hal ini dilakukan agar penelitian dapat mencakup seluruh pegawai dan menghasilkan data yang lebih akurat dan representatif. Penggunaan metode sampel jenuh memungkinkan peneliti untuk memperoleh hasil yang lebih lengkap dan komprehensif karena seluruh populasi dilibatkan dalam penelitian. 135 Teknik ini juga meminimalkan risiko bias atau kesalahan karena tidak ada anggota populasi yang terabaikan dalam pengambilan sampel. 75 Dengan demikian, dalam penelitian ini, seluruh 101 karyawan pada

manajemen Grand Slipi Tower akan menjadi responden penelitian. Penggunaan metode ini diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih akurat, karena seluruh data dari populasi digunakan tanpa adanya tingkat kesalahan (error rate) yang perlu dipertimbangkan, seperti yang biasa terjadi dalam metode sampling lainnya. 1 3.4Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan proses atau teknik yang digunakan untuk memperoleh informasi yang diperlukan guna dianalisis lebih lanjut dalam sebuah penelitian.

1 54 152 Pada penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer, yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber asli untuk dianalisis. 1

Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang relevan bagi keperluan penelitian

Sihotang et al, (2023). 3.5Skala Pengukuran Data Dalam penelitian ini,

peneliti menggunakan kuesioner dengan jenis pertanyaan tertutup, yang memudahkan pengukuran respons dari responden serta mengurangi kemungkinan interpretasi yang ambigu. 1 Pertanyaan tertutup memberikan opsi jawaban

yang telah ditetapkan, sehingga responden dapat memilih jawaban yang paling sesuai dengan pandangan atau pengalaman mereka Sihotang et al, (2023). 1

Selain itu, peneliti juga menggunakan teknik skala Likert untuk

mengukur tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan, dengan memberikan rentang pilihan yang bertingkat. 1 145

Melalui skala Likert ini, responden diminta untuk menilai seberapa

setuju mereka terhadap serangkaian pernyataan Hanafiah et al, (2020). 1 76

Biasanya, skala Likert memiliki tingkatan nilai dari yang terendah

hingga yang tertinggi Taluke et al, (2019), di mana setiap tingkatan

memiliki bobot nilai yang berbeda. STS = Jika Sangat Tidak Setuj

u dengan pernyataan TS = Jika Tidak Setuju dengan pernyataan RR = J

ika Ragu-Ragu dengan pernyataan S = Jika Setuju dengan pernyataan S

S = Jika Sangat Setuju dengan pernyataan 3.6Definisi Operasional Definisi

i operasional adalah definisi yang dirumuskan oleh peneliti untuk

menjelaskan makna istilah-istilah yang berkaitan dengan penelitian, dengan

tujuan menyelaraskan persepsi antara peneliti dan para pihak yang

terlibat dalam penelitian tersebut Pasaribu et al., (2022). Definisi ini disusun untuk mempermudah proses pengumpulan data, mengurangi kemungkinan perbedaan interpretasi, serta menetapkan batasan-batasan variabel.

Selain itu, definisi operasional mencakup variabel-variabel kunci yang dapat diukur secara praktis dan bersumber secara akurat, sehingga memudahkan analisis dan penarikan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Variabel Definisi Indikator Skala Pengukuran Keselamatan Kerja (X1) Keselamatan kerja adalah suatu pola pikir dan usaha dalam menjaga jasmani dan rohani seorang tenaga kerja secara terkhusus, dengan budaya yang diperoleh bertujuan untuk 1. Frekuensi kecelakaan kerja 2. 214 Penggunaan alat pelindung diri 3. Pelatihan keselamatan kerja 4. Penerapan Likert 77 menciptakan lingkungan yang adil dan makmur. (Suriyanti dan Wahyudi 2020). prosedur darurat Kesehatan Kerja (X2) Suparyadi dalam menyatakan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu kondisi fisik, mental, sosial, dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan pekerjaan. Kesehatan fisik dalam konteks kesehatan kerja mencakup pencegahan penyakit dan kecelakaan yang bisa terjadi di tempat kerja. 1. Lingkungan Kerja Fisik: a. Kebersihan dan kerapihan area kerja. b. Pengaturan pencahayaan yang memadai. c. Suhu dan ventilasi yang nyaman. 2. Kesehatan Mental: a. Program dukungan kesehatan mental. b. Tingkat stres kerja dan beban kerja. c. Kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja. Likert Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan kerja menggambarkan pandangan karyawan, yang berupa perilaku positif karyawan terhadap pekerjaannya dan bagaimana seorang karyawan beradaptasi dalam lingkungan kerjanya. Karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi akan menghasilkan produktivitas yang baik, dengan penuh energi serta dorongan yang membuatnya terlihat lebih unggul daripada karyawan yang sebaliknya(Nur aini dan Suhermin, 2020). 109 215 1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri. 3. Rekan kerja 4. Hubungan. dengan atasan. 5. Promosi jabatan. Likert 78 (Rizal et al., 2022) Kinerja (Z) Menurut (Esthi &

Marwah, 2020), kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan. 25 122 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 6.

Tanggung jawab Likert 3.7 Teknik Pengumpulan Data Dalam penelitian ini, instrumen penelitian digunakan untuk menghimpun informasi dan kemudian menganalisis data yang diperoleh dari responden. Proses analisis data mengikuti pendekatan yang bertujuan untuk mengelompokkan data, mengubahnya menjadi informasi yang lebih berguna, dan menyederhanakan kompleksitas data mentah menjadi hasil yang lebih berarti bagi proyek penelitian. Berdasarkan penelitian Bogdan Zakaria et al., (2020), teknik analisis data mencakup langkah-langkah mencari, mengorganisir, dan menyistematiskan data dari hasil wawancara, catatan lapangan, serta dokumentasi. Langkah ini melibatkan pengelompokan data ke dalam kategori, membagi data menjadi unit-unit yang relevan, menyintesis data, mengorganisasikan data ke dalam pola-pola yang bermakna, serta memilih informasi penting untuk dianalisis lebih lanjut. 1 60 67 77

158 3.8 Teknik Analisis Data Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS), yang berfungsi sebagai alternatif dari structural equation modeling (SEM). 1 PLS-SEM digunakan sebagai teknik alternatif dari SEM berbasis kovarian (CB-SEM) saat menilai data dalam model persamaan struktural Rahardi et al., (2023). 1 Teknik ini dipilih karena penelitian ini melibatkan beberapa variabel dengan model struktural yang kompleks, serta bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antar variabel. 1 78 145 Peneliti menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4 untuk melakukan analisis data. 1 SmartPLS banyak digunakan karena kemudahannya dalam mengevaluasi kinerja metode PLS-SEM, terutama dalam penelitian yang melibatkan merek. Dalam SEM, kualitas pengukuran diuji melalui Measurement Model, dan keterkaitan antar variabel diuji melalui Structural Model Rahardi et al., (2023). 1 3.7 1 78

151 1 Uji Measurement Model (Outer Model) Uji measurement model atau yang sering disebut outer model, adalah teknik analisis yang

bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Tujuan utamanya adalah untuk menilai reliabilitas dan validitas dari variabel yang diteliti. 75 201 Evaluasi dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas pada setiap variabel. a. Uji Validitas 1. 1 17 104 Validitas Konvergen Validitas konvergen menekankan bahwa ukuran suatu konstruk harus memiliki tingkat pengukuran yang tinggi. 1 Validitas konvergen mengukur kualitas dari indikator yang digunakan dalam kuesioner. Menurut Hair et al, (2022), validitas konvergen dicapai ketika setiap elemen dalam model pengukuran menunjukkan dampak yang signifikan secara statistik. Dua indikator yang digunakan adalah: 1) Outer Loading: Indikator dikatakan valid apabila nilai outer loading lebih besar dari 0,7. 2) Avarange Variance Extracted (AVE): Indikator valid apabila nilai AVE mencapai 0,5 atau lebih. 1 17 176 80 2. Validitas Diskriminan Validitas diskriminan mengukur apakah suatu tes yang dirancang untuk konstruk tertentu tidak berkorelasi dengan konstruk lain. Validitas diskriminan dicapai ketika indikator memiliki nilai cross loading lebih tinggi dari 0,6-0,7 Hair et al., (2022). b. 1 76 Uji Reliabilitas Reliabilitas mengukur konsistensi kuesioner sebagai indikator variabel yang diteliti. Reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana model secara andal mengukur konstruk laten. Dua pengukuran reliabilitas menurut Hair et al, (2022) adalah: 1. Composite Reliability (CR): Nilai CR antara 0,6-0,7 diterima dalam tahap eksploratif, sedangkan nilai CR 0,7-0,9 dianggap memuaskan. 1 2. Consistency Reliability: Nilai cronbach alpha harus lebih dari 0,7 untuk menunjukkan reliabilitas konsisten. 3.7 1 60 112 2 Uji Structural Model (Inner Model) Uji structural model, atau inner model, digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten yang membentuk model struktural. 1 Uji ini bertujuan untuk menilai seberapa baik model menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen, serta menilai ketepatan prediksi model. 2 81 113 Beberapa metode yang digunakan adalah: a. Uji R-Square (R<sup>2</sup>) R-Squared (R<sup>2</sup>) merupakan koefisien determinasi yang mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen. 155 206

Model yang kuat memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,75, model moderat 0,50, dan model yang lemah 0,25 (Hair et al., 2022). 1 104 81 b. Uji Q-Square (Q<sup>2</sup>) F-Square mengukur seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. 1 Nilai  $F^2$  sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 menunjukkan pengaruh lemah, sedang, atau besar Hair et al., (2022). c. Uji F-Square (F<sup>2</sup>) Pengujian F-square ( $f^2$ ) merupakan suatu metode yang dilakukan untuk menghitung seberapa besar pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dengan menggunakan effect size. 1 63 Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 dapat diinterpretasikan bahwa variabel laten independen mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada variabel laten dependen Hair et al., (2022). 1 3.9 Metode Pengujian Hipotesis Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak berdasarkan karakteristik sampel yang direpresentasikan oleh parameter populasi. 1 187 Hipotesis positif disebut  $H_1$ , sedangkan hipotesis nol ( $H_0$ ) menyatakan bahwa tidak ada hubungan atau pengaruh antara variabel. 1 Penilaian hipotesis didasarkan pada nilai koefisien jalur, statistik t, dan nilai p.

a. Koefisien jalur positif menunjukkan hubungan positif antara variabel, sedangkan koefisien negatif menunjukkan hubungan negatif. b. Jika nilai statistik  $t > 1,96$  dan nilai  $p < 0,05$ , maka koefisien dianggap signifikan secara statistik dan hipotesis dapat diterima Hair et al., (2022) 82

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1 Gambaran Objek Penelitian Grand Slipi Tower (GST) merupakan sebuah gedung perkantoran modern yang berdiri di kawasan strategis Jakarta Barat. Gedung ini tidak hanya menjadi pusat kegiatan bisnis, tetapi juga merupakan contoh pengelolaan gedung perkantoran yang profesional melalui koordinasi dua perusahaan pengelola utama, yaitu PT ISS (Indonesia Servant Service) dan PT IPM (Inovasi Parking Mandiri). Dengan layanan yang terintegrasi, GST memberikan pengalaman operasional yang efisien dan mendukung kebutuhan para penyewanya. Pengelolaan operasional di Grand Slipi Tower dibagi berdasarkan spesialisasi masing-masing perusahaan. PT ISS bertanggung jawab

atas tiga divisi utama yang mendukung keberlangsungan aktivitas di dalam gedung, yakni security, engineering, dan housekeeping. Divisi security memastikan keamanan gedung melalui personel terlatih, pemantauan CCTV selama 24 jam, serta sistem kontrol akses elektronik yang canggih. Divisi engineering memainkan peran penting dalam menjaga keberlanjutan teknis gedung, mencakup sistem listrik, HVAC (Heating, Ventilation, and Air Conditioning) , serta infrastruktur lainnya. Sementara itu, divisi housekeeping bertugas menjaga kebersihan gedung, memastikan semua area tetap higienis dan nyaman bagi penghuni maupun pengunjung. Di sisi lain, PT IPM berfokus pada pengelolaan divisi parkir yang mencakup area parkir gedung, penerapan sistem parkir modern, dan keamanan kendaraan. Dengan pelayanan yang dirancang untuk memberikan kemudahan akses, PT IPM mendukung penghuni gedung dan pengunjung dengan sistem parkir yang efisien serta lingkungan parkir yang aman. Kolaborasi antara PT ISS dan PT IPM menjadi pilar utama keberhasilan operasional Grand Slipi Tower dalam memberikan kenyamanan bagi setiap orang yang beraktivitas di dalamnya.

4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan pengumpulan data dari penyebaran kuesioner, hasil dari 101 responden yang mengisi penelitian ini telah didapatkan dengan total sebanyak 29 pernyataan dari 15 indikator. Kuesioner ini dibuat dengan menggunakan google form yang disebarlang langsung kepada responden.

Data yang telah didapatkan dengan jumlah responden adalah 101 dapat dianalisis dengan pengelompokan beberapa karakteristik sebagai berikut.

1. Jenis Kelamin Tabel 4.  1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Frekuensi Persentase Laki-laki 69 68% Perempuan 32

32% Total 101 100% Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 84 Pada Tabel

4.1, distribusi jenis kelamin responden menunjukkan bahwa dari total

101 orang yang terlibat dalam penelitian, mayoritas adalah laki-laki

sebanyak 69 orang (68%), sementara perempuan hanya berjumlah 32 orang (32%). Hal

ini menunjukkan bahwa tenaga kerja dalam populasi penelitian ini didominasi oleh laki-laki, yang mungkin disebabkan oleh sifat pekerjaan

atau kebijakan rekrutmen yang lebih condong kepada tenaga kerja laki-laki. Dominasi laki-laki ini juga bisa menjadi indikasi bahwa pekerjaan yang dikaji membutuhkan kekuatan fisik atau melibatkan tugas-tugas yang secara tradisional dianggap lebih sesuai untuk laki-laki.

2. Usia Tabel 4. 2 Karakteristik Usia Responden  
Frekuensi Persentase 18 - 25 Tahun 42 42% 26 - 35 Tahun 40 40% 36 - 45 Tahun 16 16% > 45 Tahun 3 3% Total 101 100%

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Pada Tabel 4.2, responden terbanyak berada pada rentang usia 18–25 tahun sebanyak 42 orang (42%),

diikuti oleh kelompok usia 26–35 tahun sebanyak 40 orang (40%).  Kelompok usia 36–45 tahun hanya mencakup 16% dari total responden, sementara responden dengan usia lebih dari 45 tahun adalah yang paling sedikit, hanya 3 orang (3%).

Data ini mencerminkan bahwa tenaga kerja didominasi oleh generasi muda, yang umumnya berada pada puncak produktivitas dan memiliki kemampuan tinggi untuk beradaptasi dengan dinamika pekerjaan. Generasi muda ini juga kemungkinan lebih terpapar teknologi dan cara kerja modern yang dapat mendukung kinerja perusahaan.

3. Lama Bekerja Tabel 4. 3 Karakteristik Lama Bekerja Responden  
Frekuensi Persentase 1-2 Tahun 25 25% 3-5 Tahun 46 46% 6-10 Tahun 16 16% > 10 Tahun 14 14% Total 101 100%

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Pada Tabel 4.3, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja selama 3–5 tahun, sebanyak 46 orang (46%).

Kelompok dengan pengalaman kerja 1–2 tahun mencakup 25% dari total responden, sementara 16% telah bekerja selama 6–10 tahun, dan 14% memiliki

pengalaman lebih dari 10 tahun. Pola ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada pada tahap menengah dalam karier mereka.

Kelompok ini kemungkinan besar memiliki pemahaman yang baik tentang tugas pekerjaan mereka, meskipun belum mencapai tingkat senioritas yang tinggi. Responden dengan pengalaman kerja di atas 10 tahun mungkin memiliki perspektif yang lebih matang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, sementara mereka yang baru bekerja 1–2 tahun berada dalam

tahap adaptasi. 4. Divisi Tabel 4. 4 Karakteristik Divisi Responden

Divisi Frekuensi Persentase Housekeeping 40 40% Parking 12 11% Security 31 31% Engineering 18 2% Total 101 100% Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Pada Tabel 4.4, divisi housekeeping menjadi divisi dengan jumlah responden terbanyak, yaitu 40 orang (40%), disusul oleh divisi security yaitu 31 responden(31%) dan engineering dengan 18 responden (18%) dan divisi parking mencakup 12% 86 responden. Distribusi ini menunjukkan bahwa divisi housekeeping memiliki porsi signifikan dalam populasi penelitian. Meskipun demikian, pembagian yang cukup merata antara divisi lain seperti security dan engineering menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki cakupan yang luas dalam mengevaluasi berbagai aspek pekerjaan di setiap divisi. **163** 4.3 Analisis Statistik

Deskriptif Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang data yang diperoleh dari responden untuk setiap variabel dan indikator yang diteliti. Dalam analisis ini, diperlukan perhatian khusus pada nilai minimum, maksimum, rata-rata ( mean ), dan standar deviasi Hair et al ., (2022). 4.3.1 Statistik Deskriptif

Variabel Keselamatan Kerja Tabel 4. **210** 5 Statistik Deskriptif Variabel

Keselamatan Kerja Indikator	Mean	Min	Max	Std Deviasi	on X1
X1.1	3.762	1.000	5.000	1.244	X1.2
X1.2	3.762	1.000	5.000	1.244	X1.3
X1.3	3.871	1.000	5.000	1.295	X1.4
X1.4	3.663	1.000	5.000	1.137	X1.5
X1.5	3.287	1.000	5.000	1.205	X1.6
X1.6	3.653	1.000	5.000	1.238	X1.7
X1.7	3.891	1.000	5.000	1.218	X1.8
X1.8	4.109	1.000	5.000	1.160	X1.9
X1.9	4.010	1.000	5.000	1.215	X1.10
X1.10	3.693	1.000	5.000	1.208	X1.11
X1.11	3.475	1.000	5.000	1.255	X1.12
X1.12	3.604	1.000	5.000	1.227	

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Berdasarkan Tabel 4.5

di atas, statistik deskriptif variabel keselamatan kerja memberikan gambaran mengenai persepsi responden terhadap berbagai aspek keselamatan kerja. Rata-rata skor (mean) untuk setiap indikator berkisar antara 3,287 hingga 4,109, menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memiliki pandangan yang positif terhadap keselamatan kerja, 87 meskipun ada variasi di beberapa aspek. Indikator X1.8 memiliki rata-rata

tertinggi (mean = 4,109), yang mencerminkan aspek tersebut dinilai sangat baik oleh mayoritas responden. Sebaliknya, indikator X1.5 menunjukkan rata-rata terendah (mean = 3,287), mengindikasikan perlunya perhatian lebih pada area tersebut. Seluruh indikator memiliki nilai minimum sebesar 1,000 dan nilai maksimum sebesar 5,000, menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam persepsi responden, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Hal ini didukung oleh standar deviasi yang cukup besar, berkisar antara 1,137 hingga 1,295, yang mengindikasikan tingkat keragaman jawaban responden pada setiap indikator. Meskipun secara umum persepsi keselamatan kerja dinilai positif, adanya nilai minimum yang seragam di semua indikator menunjukkan bahwa sebagian kecil responden memiliki persepsi negatif yang konsisten terhadap keselamatan kerja, yang perlu ditindaklanjuti lebih lanjut untuk meningkatkan kepuasan secara keseluruhan.

#### 4.3.2 Statistik Deskriptif Variabel Kesehatan Kerja

Variabel	Mean	Min	Max	Std Dev
X2.1	3.475	1.000	5.000	1.255
X2.2	3.604	1.000	5.000	1.227
X2.3	3.693	1.000	5.000	1.208
X2.4	3.762	1.000	5.000	1.275
X2.5	3.713	1.000	5.000	1.269
X2.6	3.743	1.000	5.000	1.216

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, statistik deskriptif variabel kesehatan kerja memberikan gambaran tentang persepsi responden terhadap berbagai aspek kesehatan kerja di lingkungan kerja mereka. Rata-rata skor (mean) untuk seluruh indikator berada pada rentang 3,475 hingga 3,762, yang menunjukkan persepsi responden cenderung berada pada kategori cukup baik. Indikator dengan rata-rata tertinggi adalah X2.4 (mean = 3,762), yang mengindikasikan bahwa aspek ini dianggap paling memuaskan oleh responden. Sebaliknya, indikator X2.1 memiliki rata-rata terendah (mean = 3,475), menunjukkan bahwa aspek ini masih membutuhkan perbaikan untuk meningkatkan persepsi responden. Semua indikator memiliki nilai minimum sebesar 1,000 dan maksimum sebesar 5,000, yang mencerminkan adanya variasi yang signifikan dalam persepsi responden, dari sangat tidak

setuju hingga sangat setuju terhadap indikator kesehatan kerja yang dinilai. Standar deviasi berkisar antara 1,208 hingga 1,275, menunjukkan tingkat penyebaran jawaban yang relatif besar, menandakan adanya kelompok responden dengan pandangan yang sangat beragam. 4.3 88 3 Statistik

Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Variabel

Kepuasan Kerja Mean Min Max Std Deviat on Z1 3.950 1.000 5.000

1.214 Z2 3.624 1.000 5.000 1.273 Z3 3.931 1.000 5.000 1.307 Z4

3.970 1.000 5.000 1.222 Z5 3.713 1.000 5.000 1.180 Z6 3.564 1.000

5.000 1.206 Z7 3.624 1.000 5.000 1.176 Z8 3.960 1.000 5.000 1.210

Z9 3.822 1.000 5.000 1.277 Z10 3.644 1.000 5.000 1.287 Z11 3.356

1.000 5.000 1.339 Z12 3.713 1.000 5.000 1.172 Z13 4.475 2.000 5.000

0,3979 17 Z14 3.168 1.000 5.000 1.529 Z15 4.089 1.000 5.000 0,6034

72 Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 89 Berdasarkan Tabel 4.7 di

atas, statistik deskriptif variabel kepuasan kerja memberikan wawasan mendalam mengenai persepsi responden terhadap berbagai aspek kepuasan kerja di tempat mereka bekerja. Rata-rata skor (mean) untuk seluruh indikator berkisar antara 3,168 hingga 4,475. Indikator Z13 mencatat rata-rata tertinggi (mean = 4,475), menunjukkan bahwa aspek ini dinilai sangat positif oleh mayoritas responden. Sebaliknya, indikator Z14 memiliki rata-rata terendah (mean = 3,168), mengindikasikan bahwa aspek ini memerlukan perhatian lebih untuk peningkatan. Rentang nilai minimum dan maksimum menunjukkan variasi yang cukup signifikan di antara responden. Sebagian besar indikator memiliki nilai minimum sebesar 1,000 dan maksimum sebesar 5,000, kecuali Z13, yang memiliki nilai minimum lebih tinggi, yaitu 2,000, mencerminkan persepsi yang lebih konsisten terhadap aspek ini. Standar deviasi berkisar dari 0,398 hingga 1,529, dengan nilai deviasi terkecil pada Z13 (0,398) dan terbesar pada Z14 (1,529), menunjukkan tingkat keragaman jawaban yang sangat berbeda di antara kedua indikator tersebut. Secara keseluruhan, meskipun sebagian besar indikator menunjukkan penilaian kepuasan kerja yang relatif baik, keberadaan nilai minimum yang cukup rendah pada banyak indikator

menunjukkan adanya sekelompok kecil responden dengan kepuasan kerja yang sangat rendah. Selain itu, indikator seperti Z14 yang memiliki standar deviasi tinggi mencerminkan perbedaan persepsi yang mencolok di antara responden, yang mungkin disebabkan oleh perbedaan pengalaman kerja atau harapan terhadap aspek tertentu. Indikator dengan rata-rata tinggi, seperti Z13 dan Z15, dapat menjadi contoh aspek yang perlu dipertahankan, sementara indikator dengan rata-rata 90 rendah seperti Z11 dan Z14 memerlukan intervensi untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

#### 4.3.4 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Tabel 4. 8

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Mean Min Max Std Deviasi on Y1  
 3.871 1.000 5.000 1.191 Y2 3.782 1.000 5.000 1.240 Y3 3.901 1.000  
 5.000 1.182 Y4 3.703 1.000 5.000 1.239 Y5 3.802 1.000 5.000 1.335  
 Y6 3.842 1.000 5.000 1.311 Y7 3.911 1.000 5.000 1.236 Y8 3.713  
 1.000 5.000 1.261 Y9 4.317 2.000 5.000 0,4472 22 Y10 4.149 1.000  
 5.000 0,6131 94 Y11 4.178 1.000 5.000 0,6208 33 Y12 4.178 1.000

5.000 0,5895 83 Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, statistik deskriptif variabel kinerja memberikan gambaran tentang persepsi responden terhadap berbagai dimensi kinerja kerja.

Rata-rata skor (mean) untuk seluruh indikator berkisar antara 3,703 hingga 4,317. Indikator Y9 mencatat rata-rata tertinggi (mean = 4,317), mencerminkan penilaian yang sangat positif dari responden, sementara indikator Y4 memiliki rata-rata terendah (mean = 3,703), yang menunjukkan bahwa aspek ini memerlukan perhatian lebih untuk peningkatan.

Sebagian besar indikator memiliki nilai minimum sebesar 1,000 dan maksimum sebesar 5,000, kecuali Y9, yang memiliki nilai minimum lebih tinggi, yaitu 2,000. Hal ini menunjukkan persepsi yang lebih stabil pada indikator tersebut. Standar deviasi bervariasi antara 0,447 pada Y9 hingga 1,335 pada Y5, 91 mengindikasikan tingkat keragaman jawaban yang berbeda-beda. Nilai standar deviasi yang rendah pada Y9 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini cenderung homogen, sementara standar deviasi yang tinggi pada Y5 mencerminkan

perbedaan pandangan yang cukup besar. 4.4 Uji Measure Model (Outer Model) Gambar 4. 1 Hasil Model Penelitian Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Gambar 4.1 di atas merupakan representasi model struktural yang menunjukkan hubungan antara keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Variabel laten keselamatan kerja diukur oleh 12 indikator (X1.1 hingga X1.12), yang masing-masing memiliki kontribusi berbeda terhadap variabel laten tersebut. Sementara itu, variabel kesehatan kerja diukur oleh 6 indikator (X2.1 hingga X2.6) dengan kontribusi yang cukup konsisten, menunjukkan pengaruh kuat dari indikator-indikator tersebut terhadap kesehatan kerja. Variabel kepuasan kerja, yang terletak di tengah, menjadi variabel mediasi dalam model ini. Kepuasan kerja diukur oleh 15 indikator (Z1 hingga Z15) dan memiliki hubungan langsung dengan variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, serta 92 kinerja. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan pengaruh signifikan, sebagaimana terlihat dari koefisien jalur yang cukup kuat. Variabel kinerja, yang berada di sisi kanan, diukur oleh 12 indikator (Y1 hingga Y12). **10 32** Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Jalur pengukuran ini menggambarkan bagaimana elemen-elemen keselamatan, kesehatan, dan kepuasan kerja berkontribusi secara bersama-sama dalam membentuk tingkat kinerja karyawan yang optimal. 4.4.1 Uji Validitas 1. Validitas Konvergen ( Convergent Validity ) Tabel 4. 9 Hasil Data Nilai Outer Loading X1 X2 Z Y

X1.2	0,874	X1.3	0,835	X1.4	0,834	X1.5	0,795	X1.6	0,778	X1.7	0,838	X1.8	0,790	X1.9	0,842	X1.10	0,854	X1.11	0,860	X1.12	0,843	X2.1	0,885	X2.2	0,882	X2.3	0,853	X2.4	0,882	X2.5	0,881	X2.6	0,881	Z1	0,879	Z2	0,885	Z3	0,878	Z4	0,804	Z5	0,851	Z6	0,809	Z7	0,842	Z8	0,886	Z9	0,879	Z10	0,869	Z11	0,870	Z12	0,806	Y2	0,866	Y3	0,855	Y4	0,872	Y5	0,874	Y6	0,887	Y7	0,900	Y8	0,874	Y9	0,804
------	-------	------	-------	------	-------	------	-------	------	-------	------	-------	------	-------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	-------	------	-------	------	-------	------	-------	------	-------	------	-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	-----	-------	-----	-------	-----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Tabel 4.9 menyajikan hasil nilai

outer loading yang menggambarkan kontribusi setiap indikator terhadap variabel laten keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja (Y). Pada variabel keselamatan kerja, indikator-indikator seperti X1.2 hingga X1.12 memiliki nilai outer loading yang signifikan, dengan rentang antara 0,778 hingga 0,874. Indikator X1.2 menunjukkan nilai tertinggi sebesar 0,874, mencerminkan bahwa elemen ini sangat penting dalam merepresentasikan keselamatan kerja, sementara X1.6 dengan nilai 0,778 memberikan kontribusi terendah tetapi tetap valid. Pada variabel kesehatan kerja, semua indikator (X2.1 hingga X2.6) menunjukkan nilai outer loading yang konsisten tinggi, berkisar antara 0,853 hingga 0,885. Indikator X2.1 mencatat nilai tertinggi sebesar 0,885, yang menunjukkan bahwa aspek ini sangat berpengaruh terhadap persepsi kesehatan kerja. Stabilitas nilai outer loading pada variabel ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kontribusi yang seimbang dalam menggambarkan kesehatan kerja. Variabel kepuasan kerja (Z) memiliki indikator dengan nilai outer loading yang bervariasi, dari 0,804 hingga 0,886. Indikator Z8 memiliki nilai tertinggi sebesar 0,886, menunjukkan bahwa 94 aspek tersebut memainkan peran utama dalam membentuk kepuasan kerja. Sementara itu, indikator Z4 dan Z12 dengan nilai masing-masing 0,804 dan 0,806 memiliki kontribusi yang lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, tetapi tetap cukup signifikan untuk merepresentasikan variabel ini. Pada variabel kinerja (Y), indikator Y2 hingga Y9 memiliki nilai outer loading yang kuat, berkisar antara 0,804 hingga 0,900. Indikator Y7 menunjukkan nilai tertinggi sebesar 0,900, mencerminkan kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Indikator Y9 dengan nilai 0,804 memiliki kontribusi yang lebih kecil dibandingkan indikator lainnya, namun tetap valid dan relevan dalam model. Secara keseluruhan, hasil nilai outer loading menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memiliki korelasi yang kuat dengan variabel laten masing-masing. Ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan valid dan reliabel dalam menggambarkan hubungan antara

variabel laten dan indikator- indikatornya. Nilai-nilai ini juga memberikan wawasan tentang aspek mana yang memiliki pengaruh terbesar terhadap masing- masing variabel, serta area yang dapat ditingkatkan untuk mendukung validitas model lebih lanjut. 2. Validitas Diskriminan

Tabel 4. 10 Hasil Nilai Cross Loading X1 X2 Z Y X1.2 0,874  
 0,809 0,836 0,801 X1.3 0,835 0,778 0,853 0,822 X1.4 0,834 0,734  
 0,830 0,760 X1.5 0,795 0,737 0,730 0,721 X1.6 0,778 0,744 0,740  
 0,744 X1.7 0,838 0,788 0,762 0,766 X1.8 0,790 0,702 0,717 0,732  
 X1.9 0,842 0,785 0,843 0,842 X1.1 0,854 0,772 0,820 0,799 X1.1 1  
 0,860 0,885 0,816 0,841 95 X1.1 2 0,843 0,882 0,792 0,812 X2.1  
 0,860 0,885 0,853 0,841 X2.2 0,843 0,882 0,830 0,812 X2.3 0,790  
 0,853 0,796 0,806 X2.4 0,817 0,882 0,818 0,844 X2.5 0,823 0,881  
 0,819 0,837 X2.6 0,833 0,881 0,823 0,851 Z1 0,835 0,820 0,879 0,843  
 Z2 0,850 0,798 0,885 0,851 Z3 0,852 0,829 0,878 0,854 Z4 0,769  
 0,726 0,804 0,769 Z5 0,815 0,806 0,851 0,827 Z6 0,766 0,784 0,809  
 0,803 Z7 0,814 0,849 0,842 0,841 Z8 0,863 0,855 0,886 0,884 Z9  
 0,838 0,800 0,879 0,839 Z10 0,828 0,795 0,869 0,833 Z11 0,819 0,812  
 0,870 0,803 Z12 0,767 0,748 0,806 0,743 Y2 0,792 0,805 0,804 0,866  
 Y3 0,823 0,817 0,812 0,855 Y4 0,846 0,826 0,840 0,872 Y5 0,850  
 0,829 0,892 0,874 Y6 0,843 0,839 0,864 0,887 Y7 0,837 0,872 0,873  
 0,900 Y8 0,803 0,817 0,825 0,874 Y9 0,871 0,892 0,861 0,855 Sumber:

Hasil Olah Peneliti, 2024 Tabel 4.10 menunjukkan hasil nilai cross loading yang menggambarkan hubungan antara indikator-indikator dengan variabel laten yang mereka wakili, sekaligus dengan variabel laten lainnya. Cross loading adalah ukuran penting dalam menguji diskriminasi validitas, yakni untuk memastikan bahwa setiap indikator memiliki korelasi lebih tinggi dengan variabel laten yang diukur dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Pada variabel keselamatan kerja (X1), nilai cross loading indikator seperti X1.2 hingga X1.12 menunjukkan bahwa indikator-indikator ini memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabel X1 dibandingkan variabel lainnya. Sebagai contoh, X1.2 96

memiliki nilai loading sebesar 0,874 pada X1, yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pada variabel lain seperti X2 (0,809), Z (0,836), dan Y (0,801).

**212** Hal ini mengindikasikan bahwa indikator X1 2 sangat relevan dalam mengukur variabel keselamatan kerja. Hal serupa terjadi pada variabel kesehatan kerja (X2), di mana indikator-indikator seperti X2.1 hingga X2.6 menunjukkan nilai loading yang lebih tinggi pada X2 dibandingkan variabel lainnya. Sebagai contoh, X2.1 memiliki nilai loading sebesar 0,885 pada X2, yang jauh lebih tinggi dibandingkan pada X1 (0,860), Z (0,853), atau Y (0,841). Stabilitas nilai ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut secara konsisten mengukur kesehatan kerja dengan baik. Pada variabel kepuasan kerja (Z), indikator-indikator seperti Z1 hingga Z12 juga menunjukkan nilai loading yang lebih tinggi pada Z dibandingkan variabel lainnya. Indikator Z8, misalnya, memiliki nilai loading tertinggi sebesar 0,886 pada Z, menunjukkan kontribusi yang signifikan dalam merepresentasikan kepuasan kerja. Nilai cross loading indikator lainnya, seperti Z4 (0,804 pada Z), menunjukkan validitas yang cukup baik meskipun sedikit lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Variabel kinerja (Y) juga menunjukkan konsistensi yang baik dalam nilai cross loading, dengan indikator-indikator seperti Y2 hingga Y9 memiliki nilai loading tertinggi pada Y dibandingkan variabel lainnya. Sebagai contoh, indikator Y7 memiliki nilai loading sebesar 0,900 pada Y, yang mencerminkan bahwa indikator ini memiliki pengaruh kuat dalam menggambarkan variabel kinerja. Indikator Y9 dengan nilai loading sebesar 0,855 juga tetap valid dalam konteks ini. **114** Secara keseluruhan, hasil cross loading ini menunjukkan bahwa semua indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabel laten yang mereka wakili dibandingkan variabel 97 laten lainnya. Hal ini mengindikasikan adanya diskriminasi validitas yang baik, sehingga model yang digunakan dapat dianggap valid dalam mengukur hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya. Namun, perbedaan nilai cross loading antarindikator juga menunjukkan bahwa beberapa indikator, seperti Z4 dan X1.5,

memiliki kontribusi yang relatif lebih kecil dibandingkan indikator lainnya, meskipun tetap memenuhi kriteria validitas. 4.4.2 Uji Reliabilitas 1. Composite Reliability Tabel 4. 11 Hasil Data Composite Reliability Composite Reliability Hasil Keselamatan Kerja (X1) 0,961 Reliabilitas Kesehatan Kerja (X2) 0,953 Reliabilitas Kepuasan Kerja (Z) 0,970 Reliabilitas Kinerja (Y) 0,931 Reliabilitas Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Tabel 4.11 menyajikan hasil data Composite Reliability yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator yang merepresentasikan variabel laten. Hasil ini menunjukkan bahwa keempat variabel laten, yaitu keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja (Y), memiliki nilai composite reliability yang sangat tinggi, dengan seluruh nilai berada di atas ambang batas 0,7 yang dianggap sebagai kriteria reliabilitas. Pada variabel keselamatan kerja (X1), nilai composite reliability sebesar 0,961 mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang mengukur keselamatan kerja sangat konsisten dan saling mendukung dalam merepresentasikan variabel tersebut. Hasil ini menegaskan bahwa keselamatan kerja diukur dengan 98 sangat reliabel melalui indikator-indikator yang telah dirancang. Variabel kesehatan kerja (X2) memiliki nilai composite reliability sebesar 0,953, menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel ini juga sangat konsisten dalam menggambarkan kesehatan kerja. Nilai ini mencerminkan bahwa persepsi responden terhadap kesehatan kerja secara umum dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Kepuasan kerja (Z) mencatat nilai composite reliability tertinggi, yaitu sebesar 0,970, menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel ini memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja didefinisikan secara jelas dan akurat oleh indikator-indikatornya, menjadikannya salah satu variabel laten yang paling stabil dalam model. **188** Pada variabel kinerja (Y), nilai composite reliability sebesar 0,931 juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Indikator-indikator pada variabel kinerja dapat diandalkan untuk

menggambarkan variabel ini secara konsisten, meskipun nilai ini sedikit lebih rendah dibandingkan variabel lainnya. **60 121** Secara keseluruhan, hasil composite reliability ini menunjukkan bahwa keempat variabel laten yang diuji memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas untuk analisis lebih lanjut. Hasil ini juga memberikan dasar yang kuat untuk menginterpretasikan hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya dalam model yang digunakan. 2. Cronbach's Alpha Tabel 4. 12 Hasil Data Cronbach's Alpha Cronbach's Alpha Hasil Keselamatan Kerja (X1) 0,955 Reliabel Kesehatan Kerja (X2) 0,940 Reliabel Kepuasan Kerja (Z) 0,966 Reliabel Kinerja (Y) 0,894 Reliabel Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Tabel 4.12 menunjukkan hasil pengujian Cronbach's Alpha, yang digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi internal dari indikator-indikator dalam merepresentasikan variabel laten. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas ambang batas 0,7, yang berarti seluruh variabel laten dinyatakan reliabel. Pada variabel keselamatan kerja (X1), nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,955 mencerminkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi di antara indikator-indikator yang mengukur variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut mampu secara konsisten merepresentasikan konsep keselamatan kerja, sehingga dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. **182** Untuk variabel kesehatan kerja (X2), nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,940 juga menunjukkan reliabilitas yang sangat baik. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dalam menggambarkan persepsi responden terhadap kesehatan kerja. Pada variabel kepuasan kerja (Z), nilai Cronbach's Alpha mencapai 0,966, yang merupakan nilai tertinggi di antara keempat variabel. Ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel kepuasan kerja memiliki konsistensi internal yang luar biasa,

mencerminkan bahwa konsep kepuasan kerja telah didefinisikan dengan sangat baik melalui indikator-indikator yang digunakan. Variabel kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,894, yang meskipun sedikit lebih rendah dibandingkan variabel lain, tetap berada dalam kategori reliabel. Nilai ini 100 menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel kinerja cukup konsisten dalam menggambarkan persepsi responden terhadap kinerja. Secara keseluruhan, hasil Cronbach's Alpha ini menegaskan bahwa seluruh variabel laten yang diuji memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Hal ini memberikan keyakinan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur variabel-variabel laten dengan tingkat keandalan yang tinggi, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dianggap valid dan representatif. **116** 4.5Uji

**Structural Model (Inner Model) 1.** Uji R-Square (R<sup>2</sup>) Nilai R-Square digunakan untuk mengukur variabilitas, Model yang kuat dilambangkan dengan nilai 0,75, model moderat dengan nilai 0,50, dan model yang buruk dengan nilai 0,25 (Hair et al., 2022). Berikut merupakan hasil olah data terkait pengujian R-Square: Tabel 4. 13 Hasil Data Nilai R-Square M R Square Kepuasan Kerja (Z) 0,927 Kinerja (Y) 0,946 Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Tabel 4.13 menyajikan hasil nilai R-Square yang digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian. **8** **24** **104** **113**

**130** **150** **195** Nilai ini memberikan gambaran seberapa besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Pada variabel Kepuasan Kerja (Z), nilai R-Square sebesar 0,927 menunjukkan bahwa 92,7% variabilitas pada kepuasan kerja dapat dijelaskan 101 oleh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan kepuasan kerja, dengan hanya 7,3% variasi yang disebabkan oleh faktor lain di luar model. Untuk variabel Kinerja (Y), nilai R-Square sebesar 0,946 menunjukkan bahwa 94,6% variabilitas pada kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan

kerja. Nilai ini mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang sangat tinggi terhadap kinerja, dengan hanya 5,4% variasi yang berasal dari faktor eksternal atau yang tidak termasuk dalam model. Secara keseluruhan, nilai R-Square yang tinggi untuk kedua variabel ini mencerminkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel laten. Hasil ini memberikan dukungan kuat terhadap validitas model yang digunakan dalam mengukur pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1 2. Uji Q-Square (Q<sup>2</sup>) Q-square digunakan untuk mengevaluasi ketepatan model dengan memperbandingkan prediksi model terhadap nilai sebenarnya dari data yang tidak digunakan saat proses pengembangan model.

1 Ketika nilai Q-square > 0, ini mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat relevansi prediktif 61 signifikan. 1 Sebaliknya, jika nilai Q-square < 0, hal ini menunjukkan bahwa model memiliki tingkat relevansi prediktif yang rendah atau bahkan tidak relevan Hair et al., (2022).

Berikut adalah hasil olah data terkait pengujian Q-square. Tabel 4.14 Hasil Data Nilai Q-Square 102 M Q<sup>2</sup> Kepuasan Kerja (Z) 0,670 Kinerja (Y) 0,629 Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Tabel 4.14 menyajikan hasil nilai Q-Square (predictive relevance), yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan model dalam memprediksi data yang tidak digunakan dalam proses estimasi. 79 150 193 Nilai Q-Square yang positif dan lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik.

Pada variabel Kepuasan Kerja (Z), nilai Q-Square sebesar 0,670 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik untuk variabel ini. Dengan nilai ini, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara signifikan berkontribusi dalam memprediksi kepuasan kerja, memberikan kepercayaan lebih terhadap akurasi model yang digunakan. Untuk variabel Kinerja (Y), nilai Q-Square sebesar 0,629 juga menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja secara kolektif mampu

memberikan kontribusi besar terhadap prediksi kinerja. Secara keseluruhan, hasil Q-Square untuk kedua variabel menunjukkan bahwa model yang digunakan tidak hanya valid secara teoretis, tetapi juga memiliki kekuatan prediktif yang tinggi dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel laten. Hal ini memberikan dukungan tambahan terhadap kehandalan model dalam menganalisis data dan memberikan hasil yang dapat diandalkan untuk penelitian ini. **1** 3. Uji F-Square (F<sup>2</sup>) Nilai F-square sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 dapat diinterpretasikan bahwa variabel laten independen mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada variabel laten 103 dependen Hair et al., (2022). Berikut adalah hasil olah data pada uji F-Square. Tabel 4. 15 Hasil Data Nilai F-Square X1 X2 Z Y X1 (Keselamatan Kerja) 0,645 0,012 X2 (Kesehatan Kerja) 0,157 0,183 Z (Kepuasan Kerja) 0,441 Y (Kinerja Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024) Tabel 4.15 menunjukkan hasil nilai F-Square, yang digunakan untuk mengevaluasi efek ukuran atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam model. Nilai F-Square memberikan gambaran sejauh mana pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen, dengan interpretasi umum: nilai 0,02 dianggap kecil, 0,15 moderat, dan 0,35 besar. Pada hubungan antara Keselamatan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (Z), nilai F-Square sebesar 0,645 menunjukkan efek besar dari keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa keselamatan kerja memberikan kontribusi signifikan dalam membentuk persepsi kepuasan kerja karyawan. Namun, untuk hubungan antara Keselamatan Kerja (X1) dan Kinerja (Y), nilai F-Square hanya sebesar 0,012, yang menunjukkan efek sangat kecil atau hampir tidak signifikan terhadap kinerja secara langsung. Sementara itu, nilai F-Square antara Kesehatan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) adalah 0,157, yang menunjukkan efek moderat dari kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Hubungan antara Kesehatan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) memiliki nilai F-Square sebesar 0,183, yang juga berada dalam kategori moderat, menunjukkan bahwa kesehatan kerja

memberikan kontribusi yang cukup berarti terhadap kinerja karyawan. Pada hubungan antara Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja (Y), nilai F- 104 Square sebesar 0,441 menunjukkan efek besar, mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memainkan peran yang sangat signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

**156** Secara keseluruhan, hasil F-Square ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan kinerja secara langsung. Selain itu, kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang kuat dalam model ini, dengan pengaruh besar terhadap kinerja. **144** Temuan ini menguatkan pentingnya kepuasan kerja sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4. Hasil Nilai AVE Tabel 4. 16 Hasil Nilai AVE Variabel AVE

Keselamatan Kerja (X1) 0,69 2 Kesehatan Kerja (X2) 0,77 Kepuasan Kerja (Z) 0,73 2 Kinerja (Y) 0,67 5 Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Tabel 4.16 menyajikan hasil nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk variabel laten keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja (Y). Nilai AVE digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen dalam model penelitian, dengan ambang batas minimum sebesar 0,5. **167** Nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varians indikator- indikatornya, sehingga dinyatakan valid secara konvergen. Pada variabel Keselamatan Kerja (X1), nilai AVE sebesar 0,692 menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki validitas konvergen yang baik. Artinya, sebagian besar varians dari indikator-indikator keselamatan kerja dijelaskan oleh variabel 105 laten tersebut, mencerminkan hubungan yang kuat antara variabel dan indikator-indikatornya. Untuk variabel Kesehatan Kerja (X2), nilai AVE sebesar 0,770 mencerminkan validitas konvergen yang sangat baik. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja sangat mampu merepresentasikan indikator-indikatornya dengan baik, dan hanya sebagian kecil varians yang tidak terjelaskan oleh variabel laten ini. Pada variabel Kepuasan Kerja (Z), nilai AVE sebesar 0,732 juga menunjukkan validitas konvergen yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa

indikator-indikator kepuasan kerja secara konsisten mendukung konstruksi variabel laten kepuasan kerja, memberikan kepercayaan lebih pada keakuratan pengukuran. Variabel Kinerja (Y) memiliki nilai AVE sebesar 0,675, yang menunjukkan validitas konvergen yang memadai. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar varians indikator kinerja dijelaskan oleh variabel laten tersebut, meskipun sedikit lebih rendah dibandingkan variabel lainnya, namun tetap memenuhi kriteria minimum. Secara keseluruhan, hasil nilai AVE ini menunjukkan bahwa semua variabel laten dalam model memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan nilai AVE yang semuanya di atas 0,5, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mampu merepresentasikan variabel laten masing- masing secara valid dan konsisten. **67**

#### 4.6 Uji Hipotesis Berdasarkan

uji hipotesis, hal yang perlu di perhatikan untuk melihat bagaimana suatu hipotesis dapat ditolak atau diterima adalah dengan memperhatikan nilai koefisien jalur, t- statistics, dan p-values. **1**

Apabila nilai t-statistics melebihi 1.96 (>1.96) dan nilai p-values kurang dari 0.05, hal tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis signifikan ( $H_a$ ) diterima Hair et al., (2022). **209 211**

Berikut merupakan tabel hasil uji hipotesis pada penelitian ini. **209** Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Hipotesis Original Sample (O) Sample Mean (M) T Statistics ( $|O/STDEV|$ ) P

Value s Keterangan Keselamatan Kerja > Kinerja 0,097 0,103 1,148

0,252 Tidak Signifikan Keselamatan Kerja > Kepuasan Kerja 0,653

0,664 6,754 0,000 Signifikan Kesehatan Kerja > Kinerja 0,322 0,320

3,687 0,000 Signifikan Kesehatan Kerja > Kepuasan Kerja 0,322 0,311

3,273 0,001 Signifikan Kepuasan Kerja > Kinerja 0,570 0,565 6,678

0,000 Signifikan Keselamatan Kerja > Kepuasan Kerja (mediasi) >

Kinerja 0,373 0,372 6,072 0,000 Signifikan Kesehatan Kerja > Kepuasan

Kerja (mediasi) > Kinerja 0,184 0,179 2,623 0,009 Signifikan

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024 Hasil uji hipotesis dalam tabel

4.17 memberikan gambaran tentang hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Uji hipotesis ini didasarkan pada nilai koefisien jalur,

t-statistics, dan p-values. Sebuah hipotesis dianggap signifikan jika nilai t- statistics lebih besar dari 1,96 dan p-values kurang dari 0,05 Hair et al., (2022). Berikut ini adalah interpretasi rinci untuk setiap hipotesis berdasarkan tabel. 4.6.1 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji hipotesis, pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai original sample (O) sebesar 0,097, yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, meskipun nilainya sangat kecil. Namun, dengan nilai t-statistics sebesar 1,148 (lebih kecil dari batas signifikan 1,96) dan p- values sebesar 0,252 (lebih besar dari 0,05), pengaruh ini 107 dinyatakan tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja secara langsung tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun keselamatan kerja penting, pengaruh langsungnya terhadap kinerja karyawan dalam model ini tidak dapat dibuktikan secara signifikan. 4.6

2 10 15

22 48 57 66 89 116 128 178 2 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji menunjukkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai original sample (O) sebesar 0,322 menunjukkan bahwa kesehatan kerja memberikan kontribusi positif yang moderat terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t-statistics sebesar 3,687 (lebih besar dari 1,96) dan p-values sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), hubungan ini dapat dinyatakan signifikan secara statistik. 7

11 16 38 66 81 83 86 97 99 114 116 133 134 137 190 Artinya, semakin baik kesehatan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka.

Hasil ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kesehatan kerja, seperti memastikan fasilitas medis, perlindungan kesehatan, dan kebijakan kesehatan yang mendukung, akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample (O) sebesar 0,570, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi yang kuat terhadap kinerja. Nilai t-

statistics sebesar 6,678 (jauh lebih besar dari 1,96) dan p-values sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) menguatkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih 108 baik. Faktor-faktor seperti hubungan dengan rekan kerja, penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman, dan kebijakan manajemen yang mendukung sangat memengaruhi kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja.

4.6.4 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Hasil uji menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai original sample (O) sebesar 0,653, yang mencerminkan kontribusi positif yang besar. Nilai t-statistics sebesar 6,754 dan p-values sebesar 0,000 menegaskan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik.

120

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa lingkungan kerjanya aman cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Keselamatan kerja, seperti penggunaan peralatan pelindung, pelatihan keselamatan, dan pengurangan risiko kecelakaan, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

4.6.5 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kesehatan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai original sample (O) sebesar 0,322.

Nilai t-statistics sebesar 3,273 dan p-values sebesar 0,001 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa bahwa aspek kesehatan mereka diperhatikan,

seperti adanya dukungan fasilitas kesehatan dan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, cenderung merasa lebih puas dalam pekerjaan mereka. Kesehatan kerja, bersama dengan keselamatan kerja,

memainkan peran penting dalam membangun kepuasan karyawan.

4.6.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 109

Pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Nilai original sample (O) sebesar 0,373, t-statistics sebesar 6,072, dan p-values sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan. Artinya,

meskipun keselamatan kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja memberikan dampak tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 173 Ini berarti bahwa upaya untuk meningkatkan keselamatan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja.

#### 4.6.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga memediasi pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample (O) sebesar 0,184, t- statistics sebesar 2,623, dan p-values sebesar 0,009, yang menunjukkan hubungan signifikan. Hasil ini menegaskan bahwa kesehatan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan kata lain, kebijakan kesehatan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga memengaruhi kinerja mereka secara positif melalui peran kepuasan kerja.

#### 4.7 Pembahasan 4.7 4 1 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Data statistik deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa sangat setuju bahwa mereka telah menerima pelatihan keselamatan kerja yang efektif, dengan mean yang tinggi pada indikator X1.7, X1.8, dan X1.9. Pernyataan terkait pelatihan keselamatan kerja cenderung memiliki nilai mean tertinggi karena pelatihan ini langsung berhubungan dengan keamanan dan kesejahteraan karyawan. Karyawan merasa bahwa pelatihan ini memberikan manfaat nyata dalam mengurangi risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan rasa aman saat bekerja. 16 21 42 67 119 129 137 186

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Meskipun keselamatan kerja penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, pengaruhnya terhadap kinerja tidak langsung terasa tanpa adanya dukungan dari faktor lain, seperti kepuasan kerja. Penelitian oleh Setiawan, (2021) mengungkapkan bahwa keselamatan kerja lebih berperan dalam memberikan rasa aman kepada karyawan dan mencegah kecelakaan di tempat kerja, namun efeknya terhadap kinerja lebih terasa

ketika dikombinasikan dengan variabel mediasi, seperti motivasi atau kepuasan kerja. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Safitri dan Murnisari, (2020) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja cenderung meningkatkan stabilitas emosional karyawan, tetapi dampaknya terhadap produktivitas sering kali bergantung pada bagaimana karyawan merasakan kepuasan mereka terhadap perusahaan. Sebagai contoh, pelatihan keselamatan kerja yang diterima dengan baik oleh karyawan memang dapat mengurangi risiko kecelakaan dan memberikan rasa aman (seperti yang tercermin dalam indikator-indikator tersebut), tetapi efek positif terhadap kinerja baru dapat terasa ketika faktor lain, seperti kepuasan kerja atau motivasi, juga mendukung. Dalam hal ini, keselamatan kerja berfungsi sebagai fondasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, namun kinerja karyawan lebih ditentukan oleh kombinasi keselamatan kerja dengan faktor-faktor psikologis 111 atau emosional yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan mereka di tempat kerja.

#### 4.7.2 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan lebih lanjut dengan menghubungkannya pada data statistik deskriptif yang menunjukkan statistik deskriptif terkait kesehatan kerja. Dalam hal ini, data pada indikator X2.4 dan X2.6 menggambarkan bahwa karyawan merasa sangat setuju dengan keberadaan dukungan kesehatan mental dan suasana kerja yang positif di tempat mereka bekerja. Pernyataan tentang dukungan kesehatan mental dan suasana kerja yang menyenangkan memiliki nilai mean tinggi karena aspek ini memengaruhi kesejahteraan emosional karyawan. Statistik deskriptif menunjukkan bahwa perusahaan memberikan perhatian pada kesejahteraan mental dan suasana kerja, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan.

**120 159** Karyawan yang merasa didukung dalam aspek kesehatan mental dan merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih produktif.

Program dukungan kesehatan mental, seperti yang tercermin pada indikator X2 **196** 4, dapat mengurangi stres

dan meningkatkan kesejahteraan emosional, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi kerja. Demikian pula, suasana kerja yang positif, seperti yang tercermin pada indikator X2.6, memberikan energi yang lebih bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Ketika perusahaan menunjukkan perhatian terhadap kesehatan karyawannya melalui program kesehatan, seperti pemeriksaan kesehatan rutin, pelatihan ergonomi, atau kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan, karyawan 112 cenderung lebih produktif. Penelitian oleh June dan Siagian, (2020) mendukung hasil ini, di mana mereka menemukan bahwa investasi dalam program kesehatan kerja mampu meningkatkan efisiensi dan hasil kerja karyawan secara signifikan. Penelitian lain oleh Ramadhani et al. , (2024) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung dalam aspek kesehatan mereka lebih jarang mengalami kelelahan kerja, sehingga memiliki tingkat energi yang lebih baik untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka.

#### 4.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan melihat data statistik deskriptif. indikator Z4 (menikmati pekerjaan), Z13 (peluang promosi yang adil), dan Z15 (perhatian perusahaan terhadap kinerja dalam mempertimbangkan promosi) semuanya menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi, dengan mean berturut-turut, yang menunjukkan bahwa karyawan sangat puas dengan aspek-aspek pekerjaan mereka tersebut. Indikator-indikator dalam tabel tersebut mengungkapkan bahwa karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka, terutama dalam hal menikmati pekerjaan yang mereka lakukan setiap hari, adanya peluang yang adil untuk promosi jabatan, serta perhatian perusahaan terhadap kinerja mereka saat mempertimbangkan promosi. Pernyataan tentang menikmati pekerjaan sehari-hari, peluang promosi, dan perhatian terhadap kinerja karyawan memiliki nilai mean tinggi karena karyawan menghargai pengakuan atas usaha mereka. Dengan rata-rata yang tinggi pada masing-masing indikator, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa dihargai dan diberi

kesempatan untuk berkembang di perusahaan. 113 Kepuasan kerja yang tinggi ini mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. 172 Ketika karyawan merasa menikmati pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan motivasi yang lebih besar dan berusaha untuk mencapai hasil terbaik. Begitu pula, ketika perusahaan memberikan peluang yang adil untuk promosi jabatan dan memperhatikan kinerja karyawan, hal tersebut meningkatkan rasa kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Semua ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas, di mana karyawan yang merasa puas cenderung lebih efisien dan berkomitmen untuk mencapai target kerja mereka. Penelitian oleh Suryawan dan Salsabilla,(2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja karyawan, di mana karyawan yang puas lebih cenderung mencapai target kerja mereka dan bahkan melampauinya. Hasil serupa ditemukan oleh Nurrohmat dan Lestari ,(2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu penggerak utama peningkatan produktivitas karyawan di berbagai sektor, terutama di perusahaan yang mengutamakan kesejahteraan karyawan.

#### 4.7.4 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang menandakan bahwa faktor keselamatan kerja sangat berperan dalam meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. 86 185 Karyawan yang merasa aman di tempat kerja, baik dari segi fisik maupun mental, lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Lingkungan yang aman mengurangi kekhawatiran terhadap risiko kecelakaan dan bahaya lainnya, memberikan 114 rasa nyaman, dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus. Ini berujung pada perasaan dihargai oleh perusahaan, yang merupakan elemen penting dalam kepuasan kerja mereka. Dari data dalam statistik deskriptif terlihat bahwa karyawan sangat setuju bahwa mereka telah mengikuti pelatihan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan, dan pelatihan tersebut sangat membantu dalam mengurangi risiko kecelakaan. Angka-angka ini mencerminkan kenyataan bahwa perusahaan

sudah menyediakan fasilitas keselamatan yang memadai dan berusaha mengedukasi karyawan mengenai cara-cara untuk menghindari kecelakaan di tempat kerja. Pelatihan keselamatan yang efektif ini bukan hanya kewajiban perusahaan, tetapi juga berfungsi sebagai salah satu faktor utama yang membangun rasa aman dan puas di tempat kerja. Kepuasan kerja yang lebih tinggi ini tercermin pada data dalam statistik deskriptif, di mana karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka (indikator Z4), dan merasa bahwa ada peluang yang adil untuk promosi jabatan (indikator Z1). Karyawan yang merasa aman dan dihargai di tempat kerja lebih mungkin untuk menikmati pekerjaan mereka setiap hari dan merasakan adanya kesempatan untuk berkembang, yang meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Penelitian oleh Adilah dan Firdaus, (2022) menemukan bahwa keselamatan kerja, terutama yang terkait dengan fasilitas keselamatan dan pelatihan, memiliki dampak positif signifikan terhadap kepuasan karyawan. **115** Studi ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja bukan hanya sebuah kewajiban perusahaan, tetapi juga faktor utama dalam membangun kepuasan kerja jangka panjang. Dukungan serupa diberikan oleh penelitian Setiawan, (2021) yang mengungkapkan bahwa perusahaan yang memiliki sistem 115 keselamatan kerja yang baik lebih mungkin mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dari karyawannya.

#### 4.7.5 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga memberikan gambaran yang jelas bahwa perhatian perusahaan terhadap kesehatan karyawan, baik secara fisik maupun mental, memiliki dampak positif yang kuat terhadap kepuasan kerja. **108** Karyawan yang merasa kesehatannya diperhatikan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan. Program-program seperti pemeriksaan kesehatan rutin, asuransi kesehatan, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan pribadi, menjadi faktor-faktor yang berkontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dalam Tabel 4.6, indikator yang terkait dengan kesehatan kerja,

seperti penyediaan program dukungan kesehatan mental (indikator X2.4) dan suasana kerja yang menyenangkan (indikator X2.6), menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan telah memperhatikan kesejahteraan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki sistem dukungan kesehatan yang baik, termasuk memperhatikan kesehatan mental karyawan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman, berkontribusi terhadap perasaan puas yang lebih tinggi di kalangan karyawan. **86 108 162** Ketika karyawan merasa didukung secara menyeluruh, baik dari segi kesehatan fisik maupun mental, mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang lebih tinggi ini tercermin dalam Tabel 4.7, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa puas 116 dengan pekerjaan mereka, seperti yang terlihat pada indikator Z4, dan merasa bahwa ada peluang yang adil untuk mendapatkan promosi jabatan (indikator Z13). Program kesehatan yang baik dapat meningkatkan rasa dihargai oleh karyawan, yang berdampak positif pada kepuasan kerja mereka. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian terhadap kesehatan mereka, baik fisik maupun mental, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan. Penelitian oleh Rohimah et al , (2023) menunjukkan bahwa kesehatan fisik dan mental yang baik meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang berujung pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Di Grand Slipi Tower, perusahaan yang mendukung kesehatan karyawan melalui program kesejahteraan dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Penelitian Adilah dan Firdaus, (2022) juga menemukan bahwa program kesejahteraan yang mendukung kesehatan fisik dan mental meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Secara keseluruhan, perhatian terhadap kesehatan kerja, baik fisik maupun mental, berperan sangat penting dalam menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. **147** Karyawan yang merasa sehat dan didukung oleh perusahaan lebih cenderung untuk menikmati pekerjaan mereka, merasa dihargai, dan menunjukkan loyalitas serta motivasi yang lebih tinggi, yang berujung

pada peningkatan kinerja. Ini terlihat dalam Tabel 4.8, di mana karyawan menunjukkan kinerja yang sangat baik, seperti yang tercermin pada indikator Y9 dan Y11, yang menunjukkan bahwa mereka selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.

#### 4.7.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi mediator yang signifikan antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan yang mengindikasikan bahwa meskipun keselamatan kerja tidak langsung memengaruhi kinerja, dampaknya terhadap kepuasan kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. **146** Ketika perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan memprioritaskan keselamatan kerja, hal tersebut tidak hanya mengurangi risiko kecelakaan, tetapi juga memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. **97** Rasa aman ini kemudian meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik. Data dalam Tabel 4.5 menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan pelatihan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan (indikator X1.7), yang dirasa sangat membantu dalam mengurangi risiko kecelakaan (indikator X1.8). Selain itu, perusahaan juga rutin memberikan pelatihan keselamatan kerja kepada seluruh karyawan (indikator X1.9). Pelatihan keselamatan yang efektif tidak hanya mengurangi kecelakaan, tetapi juga memberikan karyawan rasa dihargai dan diperhatikan, yang penting untuk membangun kepuasan kerja. Dalam Tabel 4.7, indikator yang berhubungan dengan kepuasan kerja juga menunjukkan hasil yang tinggi, seperti indikator Z4, yang menunjukkan bahwa karyawan menikmati pekerjaan mereka setiap hari, serta dan Z15 yang menunjukkan bahwa mereka merasa ada peluang yang adil untuk promosi jabatan dan merasa perusahaan memperhatikan kinerja mereka saat mempertimbangkan promosi. Penelitian yang dilakukan oleh Rohimah et al., (2023) menyatakan bahwa faktor keselamatan kerja, meskipun penting secara langsung, memiliki dampak lebih besar jika diiringi dengan kepuasan



kerja yang tinggi. Penelitian Kanaf et al, (2023) juga menggarisbawahi pentingnya keselamatan kerja sebagai faktor yang meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini, keselamatan kerja menjadi instrumen vital yang tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang aman, tetapi juga memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih efisien, yang tercermin dalam data dalam Tabel 4.8. Karyawan menunjukkan kinerja yang sangat baik, seperti yang terlihat pada indikator Y9, yang menunjukkan bahwa mereka selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan cara yang paling efisien, serta indikator Y11 dan Y12, yang menunjukkan bahwa mereka dapat diandalkan dan bertanggung jawab penuh atas hasil kerja mereka. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memprioritaskan keselamatan kerja sebagai langkah awal untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Keamanan dan kenyamanan kerja yang tercipta dari perhatian terhadap keselamatan akan memperkuat hubungan positif antara keselamatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja.

#### 119 4.7.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa perhatian perusahaan terhadap kesehatan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga memberikan dampak tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Ketika perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap kesehatan karyawan, baik secara fisik maupun mental, karyawan merasa lebih terjamin dan dihargai. Hal ini kemudian berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang selanjutnya mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Data yang terdapat dalam Tabel 4.6

menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan program dukungan kesehatan mental (indikator X2.4) dan menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan (indikator X2.6). Kedua indikator ini mencerminkan bahwa perusahaan tidak hanya peduli terhadap aspek fisik karyawan, tetapi juga menyediakan fasilitas yang mendukung kesejahteraan mental mereka. Suasana kerja yang nyaman dan adanya dukungan terhadap kesehatan mental ini menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi, seperti yang tercermin dalam Tabel 4.7, berhubungan langsung dengan kinerja yang lebih baik. Karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka (indikator Z4) merasa ada peluang yang adil untuk promosi jabatan (indikator Z13) dan merasa perusahaan memperhatikan kinerja mereka dalam pertimbangan promosi jabatan (indikator Z15). Kepuasan ini memberi mereka dorongan untuk bekerja lebih baik, yang terlihat pada Tabel 120 4.8, di mana karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien (indikator Y9), dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas (indikator Y11), dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka (indikator Y12). Penelitian oleh Azimah dan Endarto, (2022) menunjukkan bahwa kesehatan yang baik, baik fisik maupun mental, berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja yang secara langsung memengaruhi kinerja. **199** Karyawan yang merasa sehat akan lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Penelitian Rohimah et al, (2023) juga mengungkapkan bahwa program kesejahteraan yang mendukung kesehatan fisik dan mental, seperti pelatihan pengelolaan stres, fasilitas olahraga, dan program kesehatan mental, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan ini pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja. BAB V KESIMPULAN 5.1 Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh tujuh poin kesimpulan seperti di bawah ini: 121 1. Keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan manajemen Grand Slipi Tower. Efek keselamatan kerja terhadap kinerja baru terasa jika dikombinasikan dengan faktor lain, seperti kepuasan kerja atau motivasi. 2. Kesehatan

kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan manajemen Grand Slipi Tower. Dengan demikian, perusahaan yang memprioritaskan kesehatan kerja dapat menciptakan kinerja yang lebih optimal di kalangan karyawan. 3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan manajemen Grand Slipi Tower. **84** Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka menunjukkan motivasi yang lebih tinggi, loyalitas yang lebih kuat, dan komitmen untuk mencapai hasil terbaik. 4. Keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang aman memberikan rasa nyaman kepada karyawan, mengurangi kekhawatiran terhadap risiko kecelakaan, dan meningkatkan fokus mereka dalam bekerja. 5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja pada karyawan manajemen Grand Slipi Tower. **160** Karyawan yang merasa didukung dalam aspek kesehatan mereka cenderung lebih termotivasi, lebih loyal terhadap perusahaan, dan menunjukkan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. 6. Kepuasan kerja menjadi mediator yang signifikan antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan manajemen Grand Slipi Tower. Dengan demikian, perusahaan perlu memprioritaskan keselamatan kerja sebagai langkah awal untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. **122** 7. **4** Kesehatan kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Program kesehatan kerja yang baik menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, yang meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. 5.2 Saran Sebagai tindak lanjut dari kesimpulan tersebut, peneliti menyarankan beberapa hal berikut: 1. Bagi Manajemen Grand Slipi Tower (PT ISS dan PT IPM) Untuk meningkatkan kinerja karyawan di Grand Slipi Tower, perusahaan sebaiknya memfokuskan perhatian pada pengembangan program yang mengintegrasikan keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepuasan kerja. **149** Penyediaan fasilitas yang mendukung kesehatan fisik dan mental, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan melalui kebijakan keselamatan yang baik, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efektif.

Manajemen PT ISS dan PT IPM disarankan untuk memperkuat program keselamatan kerja dengan mengadakan pelatihan keselamatan secara rutin, memperbarui alat pelindung diri (APD), dan menerapkan inspeksi keselamatan secara berkala.

198 Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mendorong peningkatan kinerja karyawan. 126 Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan efektivitas program kesehatan kerja, seperti menyediakan akses layanan kesehatan yang mudah dijangkau, program kebugaran yang relevan dengan pekerjaan, dan sesi konseling kesehatan mental untuk mendukung kesejahteraan karyawan. 2. Bagi Peneliti Selanjutnya 123 Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin memiliki peran sebagai mediator atau moderator dalam hubungan antara keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan. Contohnya adalah budaya organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, atau komitmen karyawan. Selain itu, penelitian lanjutan dapat dilakukan di sektor industri yang berbeda untuk memahami dinamika hubungan variabel ini dalam konteks yang beragam. Penambahan ukuran sampel yang lebih besar dan penggabungan metode kualitatif juga dapat memberikan hasil yang lebih holistik. 124



REPORT #24310831

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>4.1%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8718/10/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8718/10/10.%20BAB%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	<b>1.76%</b> eprints3.upgris.ac.id <a href="https://eprints3.upgris.ac.id/3568/1/Guntur%20Fitri%20Mutafarida%201781008...">https://eprints3.upgris.ac.id/3568/1/Guntur%20Fitri%20Mutafarida%201781008...</a>	●
INTERNET SOURCE		
3.	<b>1.76%</b> repositori.uma.ac.id <a href="https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/8197/1/fulltext.pdf">https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/8197/1/fulltext.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
4.	<b>1.42%</b> eprints.iain-surakarta.ac.id <a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id/3215/1/RIZKY%20AINUN%20ROMADHONI_18..">https://eprints.iain-surakarta.ac.id/3215/1/RIZKY%20AINUN%20ROMADHONI_18..</a>	●
INTERNET SOURCE		
5.	<b>0.94%</b> ejournal.unsrat.ac.id <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/download/34484...">https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/download/34484...</a>	●
INTERNET SOURCE		
6.	<b>0.85%</b> repositori.uin-alauddin.ac.id <a href="https://repositori.uin-alauddin.ac.id/16213/1/PENGARUH%20%20KESEHATAN%...">https://repositori.uin-alauddin.ac.id/16213/1/PENGARUH%20%20KESEHATAN%</a>	●
INTERNET SOURCE		
7.	<b>0.79%</b> ejurnal-unespadang.ac.id <a href="https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/505/512">https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/505/512</a>	●
INTERNET SOURCE		
8.	<b>0.78%</b> stiebp.ac.id <a href="https://stiebp.ac.id/wp-content/uploads/2022/03/Vol21-2-Januari-2022.pdf">https://stiebp.ac.id/wp-content/uploads/2022/03/Vol21-2-Januari-2022.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
9.	<b>0.71%</b> ejournal3.undip.ac.id <a href="https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/viewFile/3209/3142">https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/viewFile/3209/3142</a>	●



REPORT #24310831

INTERNET SOURCE		
10. 0.69%	<a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/16689/08.%20naskah%20p..">dspace.uui.ac.id</a> <i>https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/16689/08.%20naskah%20p..</i>	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.67%	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id/6676/1/Multazam%20HT.pdf">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> <i>http://repositori.uin-alauddin.ac.id/6676/1/Multazam%20HT.pdf</i>	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.65%	<a href="https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/607/618/">jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id</a> <i>https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/607/618/</i>	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.65%	<a href="https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/ft1/article/view/8739/3469">www.unisbank.ac.id</a> <i>https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/ft1/article/view/8739/3469</i>	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.64%	<a href="https://etd.umy.ac.id/25276/11/Naskah%20Publikasi.pdf">etd.umy.ac.id</a> <i>https://etd.umy.ac.id/25276/11/Naskah%20Publikasi.pdf</i>	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.64%	<a href="http://repository.umpalopo.ac.id/186/3/BAB_201620191.pdf">repository.umpalopo.ac.id</a> <i>http://repository.umpalopo.ac.id/186/3/BAB_201620191.pdf</i>	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.61%	<a href="https://journal.lembagakita.org/index.php/emt/article/download/3205/2365/10...">journal.lembagakita.org</a> <i>https://journal.lembagakita.org/index.php/emt/article/download/3205/2365/10...</i>	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.61%	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id/63976/1/200501110035.pdf">etheses.uin-malang.ac.id</a> <i>http://etheses.uin-malang.ac.id/63976/1/200501110035.pdf</i>	● ●
INTERNET SOURCE		
18. 0.61%	<a href="https://eprints.unmas.ac.id/6532/1/5779.FEB-MAN-15-57.pdf">eprints.unmas.ac.id</a> <i>https://eprints.unmas.ac.id/6532/1/5779.FEB-MAN-15-57.pdf</i>	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.6%	<a href="https://ejournal.unhasy.ac.id/index.php/bima/article/download/5547/2563">ejournal.unhasy.ac.id</a> <i>https://ejournal.unhasy.ac.id/index.php/bima/article/download/5547/2563</i>	● ●
INTERNET SOURCE		
20. 0.6%	<a href="http://repository.unissula.ac.id/34869/1/Manajemen_30402000221_fullpdf.pdf">repository.unissula.ac.id</a> <i>http://repository.unissula.ac.id/34869/1/Manajemen_30402000221_fullpdf.pdf</i>	●



REPORT #24310831

INTERNET SOURCE		
21. 0.59%	eprints.ums.ac.id <a href="https://eprints.ums.ac.id/113071/2/Naskah%20Publikasi.pdf">https://eprints.ums.ac.id/113071/2/Naskah%20Publikasi.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.59%	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id <a href="https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5931/598..">https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5931/598..</a>	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.56%	eprints.pancabudi.ac.id <a href="https://eprints.pancabudi.ac.id/1302/1/FEBRY%20YANI%20BR%20TARIGAN.pdf">https://eprints.pancabudi.ac.id/1302/1/FEBRY%20YANI%20BR%20TARIGAN.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.54%	journal.unj.ac.id <a href="https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jbmk/article/download/51937/18778/144..">https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jbmk/article/download/51937/18778/144..</a>	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.53%	infeb.org <a href="https://infeb.org/index.php/infeb/article/download/762/300/">https://infeb.org/index.php/infeb/article/download/762/300/</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
26. 0.51%	ejournal.unsrat.ac.id <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21011/20722">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21011/20722</a>	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.51%	repositori.stiamak.ac.id <a href="http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/479/8/9.%20MUHAMMAD%20KURNIAWA..">http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/479/8/9.%20MUHAMMAD%20KURNIAWA..</a>	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.5%	repository.ibs.ac.id <a href="http://repository.ibs.ac.id/3959/2/Bab%201-Rani%20Susanti.pdf">http://repository.ibs.ac.id/3959/2/Bab%201-Rani%20Susanti.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.49%	sumitoteknik.com <a href="https://sumitoteknik.com/pengertian-kesehatan-keselamatan-dan-keamanan-k...">https://sumitoteknik.com/pengertian-kesehatan-keselamatan-dan-keamanan-k...</a>	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.48%	ejurnal.unikarta.ac.id <a href="https://ejurnal.unikarta.ac.id/index.php/jemi/article/download/1127/1027">https://ejurnal.unikarta.ac.id/index.php/jemi/article/download/1127/1027</a>	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.47%	repository.stieipwija.ac.id <a href="http://repository.stieipwija.ac.id/1906/1/skripsi.pdf">http://repository.stieipwija.ac.id/1906/1/skripsi.pdf</a>	●



REPORT #24310831

INTERNET SOURCE		
32.	<b>0.46%</b> repository.ub.ac.id <a href="http://repository.ub.ac.id/id/eprint/223967/">http://repository.ub.ac.id/id/eprint/223967/</a>	●
INTERNET SOURCE		
33.	<b>0.46%</b> journal.ikopin.ac.id <a href="https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/download/3704/2975">https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/download/3704/2975</a>	●
INTERNET SOURCE		
34.	<b>0.45%</b> repository.upiypk.ac.id <a href="http://repository.upiypk.ac.id/8554/">http://repository.upiypk.ac.id/8554/</a>	●
INTERNET SOURCE		
35.	<b>0.45%</b> semnasti.unipasby.ac.id <a href="https://semnasti.unipasby.ac.id/proceedings/index.php/semnasti/article/downl...">https://semnasti.unipasby.ac.id/proceedings/index.php/semnasti/article/downl...</a>	●
INTERNET SOURCE		
36.	<b>0.45%</b> repository.uin-suska.ac.id <a href="https://repository.uin-suska.ac.id/22951/2/BAB%20V.pdf">https://repository.uin-suska.ac.id/22951/2/BAB%20V.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
37.	<b>0.44%</b> jurnal.ulb.ac.id <a href="https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/viewFile/691/678">https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/viewFile/691/678</a>	●
INTERNET SOURCE		
38.	<b>0.44%</b> repositori.stiamak.ac.id <a href="http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/581/9/SKRIPSI%20FULL%20LENGKAP%...">http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/581/9/SKRIPSI%20FULL%20LENGKAP%...</a>	●
INTERNET SOURCE		
39.	<b>0.44%</b> eprints.upnyk.ac.id <a href="http://eprints.upnyk.ac.id/24842/1/TESIS%20FULL%20OK.pdf">http://eprints.upnyk.ac.id/24842/1/TESIS%20FULL%20OK.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
40.	<b>0.43%</b> www.academia.edu <a href="https://www.academia.edu/82266239/Perbedaan_Kepuasan_Kerja_Karyawan_d..">https://www.academia.edu/82266239/Perbedaan_Kepuasan_Kerja_Karyawan_d..</a>	●
INTERNET SOURCE		
41.	<b>0.43%</b> ejournal.indo-intellectual.id <a href="https://ejournal.indo-intellectual.id/index.php/ifi/article/download/1669/1066/1..">https://ejournal.indo-intellectual.id/index.php/ifi/article/download/1669/1066/1..</a>	●
INTERNET SOURCE		
42.	<b>0.43%</b> jurnal.intekom.id <a href="https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema/article/download/434/373/1589">https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema/article/download/434/373/1589</a>	●



REPORT #24310831

INTERNET SOURCE		
43.	<b>0.43%</b> journals.upi-yai.ac.id <a href="https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/..">https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/..</a>	●
INTERNET SOURCE		
44.	<b>0.41%</b> eprints.stie-sbi.ac.id <a href="http://eprints.stie-sbi.ac.id/65/3/SKRIPSI%20ANDRI%20AHMAD_12100222_BAB%..">http://eprints.stie-sbi.ac.id/65/3/SKRIPSI%20ANDRI%20AHMAD_12100222_BAB%..</a>	●
INTERNET SOURCE		
45.	<b>0.4%</b> jurnal.stieww.ac.id <a href="https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/424/283">https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/424/283</a>	●
INTERNET SOURCE		
46.	<b>0.4%</b> jurnal.unej.ac.id <a href="https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/article/download/9565/6333">https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/article/download/9565/6333</a>	●
INTERNET SOURCE		
47.	<b>0.39%</b> jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id <a href="https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/1247/126..">https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/1247/126..</a>	●
INTERNET SOURCE		
48.	<b>0.39%</b> eprints.iain-surakarta.ac.id <a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id/1015/1/Skripri-Lilik%20indri%20Rosiyati-083...">https://eprints.iain-surakarta.ac.id/1015/1/Skripri-Lilik%20indri%20Rosiyati-083...</a>	●
INTERNET SOURCE		
49.	<b>0.38%</b> repository.unair.ac.id <a href="https://repository.unair.ac.id/100659/4/4.BAB%20I.pdf">https://repository.unair.ac.id/100659/4/4.BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
50.	<b>0.38%</b> repository.upbatam.ac.id <a href="http://repository.upbatam.ac.id/2502/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/2502/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
51.	<b>0.37%</b> ejournal.warunayama.org <a href="https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/download/5..">https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/download/5..</a>	●
INTERNET SOURCE		
52.	<b>0.37%</b> ejournal.unsrat.ac.id <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36617/34052">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36617/34052</a>	●
INTERNET SOURCE		
53.	<b>0.37%</b> journal.atim.ac.id <a href="https://journal.atim.ac.id/index.php/prosiding/article/download/546/446/2446">https://journal.atim.ac.id/index.php/prosiding/article/download/546/446/2446</a>	●



REPORT #24310831

INTERNET SOURCE		
54.	0.37% jurnal.kdi.or.id	●
	<a href="https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/download/756/633/5759">https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/download/756/633/5759</a>	
INTERNET SOURCE		
55.	0.36% www.academia.edu	●
	<a href="https://www.academia.edu/78775268/Pengaruh_Pelatihan_Kerja_Dan_Stres_Ke..">https://www.academia.edu/78775268/Pengaruh_Pelatihan_Kerja_Dan_Stres_Ke..</a>	
INTERNET SOURCE		
56.	0.36% journal.arimbi.or.id	●
	<a href="https://journal.arimbi.or.id/index.php/Manuhara/article/download/182/167/537">https://journal.arimbi.or.id/index.php/Manuhara/article/download/182/167/537</a>	
INTERNET SOURCE		
57.	0.36% repository.narotama.ac.id	●
	<a href="http://repository.narotama.ac.id/1500/5/bab%20V.pdf">http://repository.narotama.ac.id/1500/5/bab%20V.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
58.	0.35% www.academia.edu	●
	<a href="https://www.academia.edu/117003697/Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Dan_K...">https://www.academia.edu/117003697/Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Dan_K...</a>	
INTERNET SOURCE		
59.	0.35% repository.unas.ac.id	●
	<a href="http://repository.unas.ac.id/5677/2/BAB%20I.pdf">http://repository.unas.ac.id/5677/2/BAB%20I.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
60.	0.35% journal.al-matani.com	●
	<a href="https://journal.al-matani.com/index.php/invest/article/download/290/209/1830">https://journal.al-matani.com/index.php/invest/article/download/290/209/1830</a>	
INTERNET SOURCE		
61.	0.34% eprints.ums.ac.id	●
	<a href="https://eprints.ums.ac.id/106120/2/D600180101%20Sidiq%20Purnomo%20Sidi...">https://eprints.ums.ac.id/106120/2/D600180101%20Sidiq%20Purnomo%20Sidi...</a>	
INTERNET SOURCE		
62.	0.34% ejournal-nipamof.id	●
	<a href="https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/download/297/312/1143">https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/download/297/312/1143</a>	
INTERNET SOURCE		
63.	0.33% feb.ulm.ac.id	●
	<a href="https://feb.ulm.ac.id/id/wp-content/uploads/2023/01/romlah.pdf">https://feb.ulm.ac.id/id/wp-content/uploads/2023/01/romlah.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
64.	0.32% www.academia.edu	●
	<a href="https://www.academia.edu/111454765/Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Manaje..">https://www.academia.edu/111454765/Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Manaje..</a>	



REPORT #24310831

INTERNET SOURCE		
65.	0.32% gudangjurnal.com	●
	<a href="https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/article/download/662/586/1925">https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/article/download/662/586/1925</a>	
INTERNET SOURCE		
66.	0.31% repository.unmuhjember.ac.id	●
	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id/8218/1/artikel.pdf">http://repository.unmuhjember.ac.id/8218/1/artikel.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
67.	0.31% ejournal.unsrat.ac.id	●
	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/31517/30132">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/31517/30132</a>	
INTERNET SOURCE		
68.	0.3% science.uii.ac.id	●
	<a href="https://science.uii.ac.id/wp-content/uploads/1.-Buku-Keselamatan-dan-Keseha...">https://science.uii.ac.id/wp-content/uploads/1.-Buku-Keselamatan-dan-Keseha...</a>	
INTERNET SOURCE		
69.	0.3% repository.stiemahardhika.ac.id	●
	<a href="http://repository.stiemahardhika.ac.id/3044/3/17210165%20-%20JURNAL%20M...">http://repository.stiemahardhika.ac.id/3044/3/17210165%20-%20JURNAL%20M...</a>	
INTERNET SOURCE		
70.	0.29% www.academia.edu	●
	<a href="https://www.academia.edu/90214977/Pengaruh_Keterlibatan_Karyawan_Lingk...">https://www.academia.edu/90214977/Pengaruh_Keterlibatan_Karyawan_Lingk...</a>	
INTERNET SOURCE		
71.	0.29% ejournal.kompetif.com	●
	<a href="https://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/download/237/197/...">https://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/download/237/197/...</a>	
INTERNET SOURCE		
72.	0.29% jurnal.unej.ac.id	●
	<a href="https://jurnal.unej.ac.id/index.php/jpe/article/download/7593/5396/">https://jurnal.unej.ac.id/index.php/jpe/article/download/7593/5396/</a>	
INTERNET SOURCE		
73.	0.29% eprints.umm.ac.id	●
	<a href="https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/9726/2/BAB%20I.pdf">https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/9726/2/BAB%20I.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
74.	0.29% digilibadmin.unismuh.ac.id	●
	<a href="https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2490-Full_Text.pdf">https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2490-Full_Text.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
75.	0.28% jra.politala.ac.id	●
	<a href="https://jra.politala.ac.id/index.php/JRA/article/download/67/39/467">https://jra.politala.ac.id/index.php/JRA/article/download/67/39/467</a>	



REPORT #24310831

INTERNET SOURCE		
76.	<b>0.28%</b> e-journal.uajy.ac.id <a href="http://e-journal.uajy.ac.id/26209/5/16%2003%2023107_4.pdf">http://e-journal.uajy.ac.id/26209/5/16%2003%2023107_4.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
77.	<b>0.28%</b> eprints.upnyk.ac.id <a href="http://eprints.upnyk.ac.id/10634/2/buletin%20ekonomi%20April%202016.pdf">http://eprints.upnyk.ac.id/10634/2/buletin%20ekonomi%20April%202016.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
78.	<b>0.26%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9698/10/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9698/10/10.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
79.	<b>0.26%</b> eprints.untirta.ac.id <a href="https://eprints.untirta.ac.id/42537/6/6.%20VIRAJRIN_7774220016_04.pdf">https://eprints.untirta.ac.id/42537/6/6.%20VIRAJRIN_7774220016_04.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
80.	<b>0.26%</b> repositori.stiamak.ac.id <a href="http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/475/8/NOER%20ROHMAH.SKRIPTSI%20F..">http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/475/8/NOER%20ROHMAH.SKRIPTSI%20F..</a>	●
INTERNET SOURCE		
81.	<b>0.26%</b> jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id <a href="https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/2734/274..">https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/2734/274..</a>	●
INTERNET SOURCE		
82.	<b>0.25%</b> jurnal.fe.umi.ac.id <a href="https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CSEJ/article/download/444/301/879">https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CSEJ/article/download/444/301/879</a>	●
INTERNET SOURCE		
83.	<b>0.25%</b> journal.unismuh.ac.id <a href="https://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/download/444...">https://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/download/444...</a>	●
INTERNET SOURCE		
84.	<b>0.24%</b> dinastirev.org <a href="https://dinastirev.org/JIMT/article/download/1651/992/4375">https://dinastirev.org/JIMT/article/download/1651/992/4375</a>	●
INTERNET SOURCE		
85.	<b>0.24%</b> ejournal.unsrat.ac.id <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18374/18251">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18374/18251</a>	●
INTERNET SOURCE		
86.	<b>0.24%</b> publikasi.abidan.org <a href="https://publikasi.abidan.org/index.php/komunika/article/download/895/644/31...">https://publikasi.abidan.org/index.php/komunika/article/download/895/644/31...</a>	●



REPORT #24310831

INTERNET SOURCE		
87. 0.24%	<a href="https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2517-Full_Text.pdf">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> <a href="https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2517-Full_Text.pdf">https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2517-Full_Text.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
88. 0.24%	<a href="https://repository.its.ac.id/84407/1/09111740000076_Undergraduate%20Thesis...">repository.its.ac.id</a> <a href="https://repository.its.ac.id/84407/1/09111740000076_Undergraduate%20Thesis...">https://repository.its.ac.id/84407/1/09111740000076_Undergraduate%20Thesis...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
89. 0.23%	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/287209-pengaruh-kepuasan-kerja-...">media.neliti.com</a> <a href="https://media.neliti.com/media/publications/287209-pengaruh-kepuasan-kerja-...">https://media.neliti.com/media/publications/287209-pengaruh-kepuasan-kerja-...</a>	●
INTERNET SOURCE		
90. 0.23%	<a href="http://journal.uyr.ac.id/index.php/BBM/article/viewFile/675/503">journal.uyr.ac.id</a> <a href="http://journal.uyr.ac.id/index.php/BBM/article/viewFile/675/503">http://journal.uyr.ac.id/index.php/BBM/article/viewFile/675/503</a>	●
INTERNET SOURCE		
91. 0.22%	<a href="https://www.academia.edu/113412131/Pengaruh_Disiplin_Kerja_dan_Fasilitas_...">www.academia.edu</a> <a href="https://www.academia.edu/113412131/Pengaruh_Disiplin_Kerja_dan_Fasilitas_...">https://www.academia.edu/113412131/Pengaruh_Disiplin_Kerja_dan_Fasilitas_...</a>	●
INTERNET SOURCE		
92. 0.22%	<a href="https://www.academia.edu/105329799/pengaruh_kepemimpinan_otentik_kom...">www.academia.edu</a> <a href="https://www.academia.edu/105329799/pengaruh_kepemimpinan_otentik_kom...">https://www.academia.edu/105329799/pengaruh_kepemimpinan_otentik_kom...</a>	●
INTERNET SOURCE		
93. 0.22%	<a href="https://www.academia.edu/66997350/Pengaruh_Stres_Kerja_Dan_Kepuasan_K...">www.academia.edu</a> <a href="https://www.academia.edu/66997350/Pengaruh_Stres_Kerja_Dan_Kepuasan_K...">https://www.academia.edu/66997350/Pengaruh_Stres_Kerja_Dan_Kepuasan_K...</a>	●
INTERNET SOURCE		
94. 0.22%	<a href="https://prodiaohi.co.id/budayakan-k3-untuk-sehat-dan-selamat-dalam-bekerja">prodiaohi.co.id</a> <a href="https://prodiaohi.co.id/budayakan-k3-untuk-sehat-dan-selamat-dalam-bekerja">https://prodiaohi.co.id/budayakan-k3-untuk-sehat-dan-selamat-dalam-bekerja</a>	●
INTERNET SOURCE		
95. 0.22%	<a href="https://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/download/854/721/">journal.umg.ac.id</a> <a href="https://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/download/854/721/">https://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/download/854/721/</a>	●
INTERNET SOURCE		
96. 0.22%	<a href="https://repository.uin-suska.ac.id/17574/7/7.%20BAB%20II%20%281%29.pdf">repository.uin-suska.ac.id</a> <a href="https://repository.uin-suska.ac.id/17574/7/7.%20BAB%20II%20%281%29.pdf">https://repository.uin-suska.ac.id/17574/7/7.%20BAB%20II%20%281%29.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
97. 0.22%	<a href="https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur/article/download/11617/56..">ejournal.unma.ac.id</a> <a href="https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur/article/download/11617/56..">https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur/article/download/11617/56..</a>	●



REPORT #24310831

INTERNET SOURCE

98. **0.22%** etd.ummy.ac.id

<https://etd.ummy.ac.id/1170/4/Bab%20I.pdf>



INTERNET SOURCE

99. **0.21%** www.academia.edu

[https://www.academia.edu/84205006/Peran\\_Motivasi\\_Terhadap\\_Produktivitas\\_..](https://www.academia.edu/84205006/Peran_Motivasi_Terhadap_Produktivitas_..)



100.

INTERNET SOURCE

**0.21%** www.academia.edu

[https://www.academia.edu/93745156/Pengaruh\\_Budaya\\_Organisasi\\_Dan\\_Grati...](https://www.academia.edu/93745156/Pengaruh_Budaya_Organisasi_Dan_Grati...)



101.

INTERNET SOURCE

**0.21%** jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/1304/132..>



102.

INTERNET SOURCE

**0.21%** ojs.ejournalunigoro.com

<https://ojs.ejournalunigoro.com/index.php/DeTeksi/article/download/208/186>



103.

INTERNET SOURCE

**0.2%** upmi-proceeding.com

<https://upmi-proceeding.com/index.php/ups/article/download/103/101/829>



104.

INTERNET SOURCE

**0.2%** gudangjurnal.com

<https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/article/download/747/661/2072>



105.

INTERNET SOURCE

**0.2%** ejournal.unsrat.ac.id

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/productivity/article/view/34484>



106.

INTERNET SOURCE

**0.2%** repositori.uninja.ac.id





107.

INTERNET SOURCE

0.19% [www.kelaskita.com](http://www.kelaskita.com)

<https://www.kelaskita.com/artikel/pentingnya-kesehatan-dan-keselamatan-ker...>

109.

INTERNET SOURCE

0.19% [ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id)

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/download/33793...>

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/103695/54623>

110.

INTERNET SOURCE

0.19% [brida.medan.go.id](http://brida.medan.go.id)

<https://brida.medan.go.id/storage/berita/files/Skripsi%20Putri%20Retno%20An...>

111.

INTERNET SOURCE

0.19% [repository.unja.ac.id](http://repository.unja.ac.id)

<https://repository.unja.ac.id/59946/1/TESIS%20DOLI%20FINAL%20AKHIR%20%...>

112.

INTERNET SOURCE

0.18% [repository.upm.ac.id](http://repository.upm.ac.id)

<http://repository.upm.ac.id/3972/6/BAB%203%20WIDIANINGSIH.pdf>

113.

INTERNET SOURCE

0.18% [eskripsi.usm.ac.id](http://eskripsi.usm.ac.id)

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.131.20.0088/B.131.20.0088-0..>

114.

INTERNET SOURCE

0.17% [repository.umy.ac.id](http://repository.umy.ac.id)

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/23975/8.%20BAB%20I...>

115.

INTERNET SOURCE

0.17% [mutiaramutusertifikasi.com](http://mutiaramutusertifikasi.com)

<https://mutiaramutusertifikasi.com/blog/detail/apa-itu-k3-lingkungan-kerja>

116.

INTERNET SOURCE

0.17% [eprints.upj.ac.id](http://eprints.upj.ac.id)

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8752/11/11.%20BAB%204.pdf>

117.

INTERNET SOURCE

0.16% www.academia.edu

[https://www.academia.edu/97249123/Pengaruh\\_Kesehatan\\_Dan\\_Keselamatan...](https://www.academia.edu/97249123/Pengaruh_Kesehatan_Dan_Keselamatan...)



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24310831

118.

INTERNET SOURCE

0.16% www.academia.edu

[https://www.academia.edu/101601774/Pengaruh\\_Kompensasi\\_Kepuasan\\_Kerja..](https://www.academia.edu/101601774/Pengaruh_Kompensasi_Kepuasan_Kerja..)

0.16% www.spectrue.id

<https://www.spectrue.id/penerapan-control-lighting-pada-industri-untuk-produ..>



119.

INTERNET SOURCE

0.16% dinastirev.org

<https://dinastirev.org/JMPIS/article/download/2222/1390/8233>

0.16% repository.unim.ac.id

<http://repository.unim.ac.id/4692/5/BAB%20IV.pdf>



122.

INTERNET SOURCE

0.16% jam.stieykpn.ac.id

<http://jam.stieykpn.ac.id/index.php/jam/issue/download/144/747>



123.

INTERNET SOURCE

0.16% eprints.unpak.ac.id

[https://eprints.unpak.ac.id/6534/1/Skripsi\\_Mochammad%20Haikal%20Aisy..pdf](https://eprints.unpak.ac.id/6534/1/Skripsi_Mochammad%20Haikal%20Aisy..pdf)



124.

INTERNET SOURCE

0.15% www.academia.edu

[https://www.academia.edu/104613357/PENGARUH\\_BRAND\\_IMAGE\\_DAN\\_LABEL...](https://www.academia.edu/104613357/PENGARUH_BRAND_IMAGE_DAN_LABEL...)



125.

INTERNET SOURCE

0.15% jptam.org

<https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/8016/6573>



126.

INTERNET SOURCE

0.15% www.talentics.id

<https://www.talentics.id/resources/blog/program-employee-engagement/>



127.

INTERNET SOURCE

0.15% repositori.uma.ac.id

[https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1884/5/128320008\\_file5.pdf](https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1884/5/128320008_file5.pdf)



128.

INTERNET SOURCE

0.15% [ema-jurnal.unmerpas.ac.id](http://ema-jurnal.unmerpas.ac.id)

<https://ema-jurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/download/64/50>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24310831

129.

INTERNET SOURCE

0.13% [journal.unhas.ac.id](http://journal.unhas.ac.id)

<https://journal.unhas.ac.id/index.php/madic8/article/view/25817/10042>

0.14% [ejournal.unesa.ac.id](http://ejournal.unesa.ac.id)

<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18407/16782>



130.

INTERNET SOURCE

0.13% [journal.arimbi.or.id](http://journal.arimbi.or.id)

<https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba/article/download/1355/1609/6426>

0.14% [ejournal.unma.ac.id](http://ejournal.unma.ac.id)

<https://ejournal.unma.ac.id/index.php/infotech/article/download/7729/4147/35...>



133.

INTERNET SOURCE

0.14% [ekonomis.unbari.ac.id](http://ekonomis.unbari.ac.id)

<https://ekonomis.unbari.ac.id/index.php/ojsekonomis/article/viewFile/1295/590>



134.

INTERNET SOURCE

0.14% [jurnal.darmaagung.ac.id](http://jurnal.darmaagung.ac.id)

<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/download/3763/34..>



135.

INTERNET SOURCE

0.14% [media.neliti.com](http://media.neliti.com)

<https://media.neliti.com/media/publications/103128-ID-faktor-faktor-yang-mem..>



136.

INTERNET SOURCE

0.14% [linter.untar.ac.id](http://linter.untar.ac.id)

[https://linter.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian\\_10191123\\_4A070..](https://linter.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10191123_4A070..)



137.

INTERNET SOURCE

0.14% [repository.usni.ac.id](http://repository.usni.ac.id)

<https://repository.usni.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=1617&bid=1600>



138.

INTERNET SOURCE

0.14% [journal.stie-pembangunan.ac.id](http://journal.stie-pembangunan.ac.id)

<https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/download...>



139.

INTERNET SOURCE

0.14% repository.uksw.edu

[https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/14360/4/T1\\_132013031\\_BAB%20I.pdf](https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/14360/4/T1_132013031_BAB%20I.pdf)



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24310831

140.

INTERNET SOURCE

0.13% dspace.uui.ac.id

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5043/05.1%20bab%20I.pdf>

0.13% eprints.ums.ac.id

<https://eprints.ums.ac.id/89071/3/BAB%20I.pdf>



141.

INTERNET SOURCE

0.13% mutucertification.com

<https://mutucertification.com/fungsi-dan-tujuan-k3/>

0.13% journals.stimsukmamedan.ac.id

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/senashtek2/article/download/2214/1411/1..>



144.

INTERNET SOURCE

0.13% ejournal.indo-intellectual.id

<https://ejournal.indo-intellectual.id/index.php/ifi/article/download/2214/1411/1..>



145.

INTERNET SOURCE

0.12% kc.umn.ac.id

[https://kc.umn.ac.id/24769/5/BAB\\_III.pdf](https://kc.umn.ac.id/24769/5/BAB_III.pdf)



146.

INTERNET SOURCE

0.12% mitraberdaya.id

<https://mitraberdaya.id/id/news-information/jaminan-terbaik-karyawan-perusa...>



147.

INTERNET SOURCE

0.12% bandungbergerak.id

<https://bandungbergerak.id/article/detail/1597501/mahasiswa-bersuara-bagaima...>



148.

INTERNET SOURCE

0.12% jurnal2.untagsmg.ac.id

<https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jitpm/article/download/1346/1376/52...>



149.

INTERNET SOURCE

0.12% id.linkedin.com

<https://id.linkedin.com/pulse/pentingnya-peranan-kesehatan-fisik-dalam-dunia...>



150.

INTERNET SOURCE

0.12% jurnal.kdi.or.id

<https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/download/213/132>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24310831

151.

INTERNET SOURCE

153.  
0.12% repo.darmajaya.ac.id

INTERNET SOURCE  
<http://repo.darmajaya.ac.id/16035/10/Bab%20IV.pdf>

0.11% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8774/5/BAB%20III.pdf>



152.

INTERNET SOURCE

154.  
0.12% repository.stei.ac.id

INTERNET SOURCE  
<http://repository.stei.ac.id/6475/5/BAB%203.pdf>

0.11% jurnal.stiepontianak.ac.id

<https://jurnal.stiepontianak.ac.id/index.php/jes/article/download/84/78>



155.

INTERNET SOURCE

0.11% journal.stekom.ac.id

<https://journal.stekom.ac.id/index.php/PERKARA/article/download/1336/871>



156.

INTERNET SOURCE

0.11% www.unisbank.ac.id

<https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/6055/1921>



157.

INTERNET SOURCE

0.11% mesin.trunojoyo.ac.id

<https://mesin.trunojoyo.ac.id/keselamatan-dan-kesehatan-kerja-k3-landasan-m..>



158.

INTERNET SOURCE

0.1% www.academia.edu

[https://www.academia.edu/68568145/Peran\\_Sikap\\_Memediasi\\_Pengaruh\\_Elect..](https://www.academia.edu/68568145/Peran_Sikap_Memediasi_Pengaruh_Elect..)



159.

INTERNET SOURCE

0.1% optimajasa.co.id

<https://optimajasa.co.id/blog/menciptakan-lingkungan-kerja-yang-membangun..>



160.

INTERNET SOURCE

0.1% presenta.co.id

<https://presenta.co.id/seputar-pelatihan/pendidikan-dan-pelatihan/>



161.

INTERNET SOURCE

0.1% eprints.poltekkesjogja.ac.id



PLAGIARISM  
CHECK.ORG

<http://eprints.poltekkesjogja.ac.id/750/5/Chapter%202.doc.pdf>



REPORT #24310831

162.

INTERNET SOURCE

0.1% www.gaji.id

INTERNET SOURCE

<https://www.gaji.id/en/2024/03/12/apa-itu-evaluasi-pengertian-dan-penerapan...>

0.09% synergysolusi.com

<https://synergysolusi.com/artikel-qhse/7-keuntungan-menerapkan-hse-yang-ta...>



163.

INTERNET SOURCE

0.1% repository.upi.edu

INTERNET SOURCE

[http://repository.upi.edu/101687/6/S\\_PEA\\_1901415\\_Chapter%204.pdf](http://repository.upi.edu/101687/6/S_PEA_1901415_Chapter%204.pdf)

0.09% media.neliti.com

<https://media.neliti.com/media/publications/96893-ID-identifikasi-penyebab-ris...>



166.

INTERNET SOURCE

0.09% dspace.uc.ac.id

<https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/5984/8.%20bab%20III.pdf...>



167.

INTERNET SOURCE

0.09% cendekia.soloclcs.org

<https://cendekia.soloclcs.org/index.php/cendekia/article/download/895/682/>



168.

INTERNET SOURCE

0.09% wnj.westscience-press.com

<https://wnj.westscience-press.com/index.php/jmws/article/view/1358>



169.

INTERNET SOURCE

0.09% journal.uinsgd.ac.id

<https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/anida/article/download/844/711>



170.

INTERNET SOURCE

0.09% ejournal.areai.or.id

<https://ejournal.areai.or.id/index.php/PAJAMKEU/article/download/122/181/677>



171.

INTERNET SOURCE

0.08% myjurnal.poltekkes-kdi.ac.id

<https://myjurnal.poltekkes-kdi.ac.id/index.php/hijp/article/download/1210/120...>



172.

INTERNET SOURCE

0.08% [jicnusantara.com](https://jicnusantara.com)

<https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/download/868/983/4618>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24310831

173.

INTERNET SOURCE

175% [jurnal.intekom.id](https://jurnal.intekom.id)

<https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema/article/download/619/519/2129>

0.08% [e-journal.uajy.ac.id](http://e-journal.uajy.ac.id)

<http://e-journal.uajy.ac.id/22957/3/1603225444.pdf>



174.

INTERNET SOURCE

176% [siat.ung.ac.id](https://siat.ung.ac.id)

<https://siat.ung.ac.id/files/wisuda/2014-1-1-61201-931410121-bab5-1608201412...>

0.08% [repository.ummy.ac.id](https://repository.ummy.ac.id)

<https://repository.ummy.ac.id/bitstream/handle/123456789/31923/Bab%204.pdf?...>



177.

INTERNET SOURCE

0.08% [media.neliti.com](https://media.neliti.com)

<https://media.neliti.com/media/publications/287483-serta-kepuasan-kerja-terh...>



178.

INTERNET SOURCE

0.08% [library.iptrisakti.ac.id](https://library.iptrisakti.ac.id)

<https://library.iptrisakti.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=4163&bid=8123>



179.

INTERNET SOURCE

0.08% [eprints.uad.ac.id](https://eprints.uad.ac.id)

[https://eprints.uad.ac.id/20929/2/KP\\_1700029251\\_ISILAPORAN.pdf](https://eprints.uad.ac.id/20929/2/KP_1700029251_ISILAPORAN.pdf)



180.

INTERNET SOURCE

0.07% [www.academia.edu](https://www.academia.edu)

[https://www.academia.edu/83900451/PENGARUH\\_MOTIVASI\\_KERJA\\_TERHADAP..](https://www.academia.edu/83900451/PENGARUH_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP..)



181.

INTERNET SOURCE

0.07% [jurnal.stieww.ac.id](https://jurnal.stieww.ac.id)

<https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrima/article/view/668>



182.

INTERNET SOURCE

0.07% [ruduct.com](https://ruduct.com)

<https://ruduct.com/ab/SmartPLS.dan.WarpPLS.pdf>



183.

INTERNET SOURCE

0.07% portaluqb.ac.id:808

<http://portaluqb.ac.id:808/470/4/BAB%20II.pdf>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24310831

184.

INTERNET SOURCE

186% jurnaluniv45sby.ac.id

INTERNET SOURCE

<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/download/3519/316...>

0.07% jurnal.pknstan.ac.id

<https://jurnal.pknstan.ac.id/index.php/JIA/article/download/2711/1413/14764>



185.

INTERNET SOURCE

187% prin.or.id

INTERNET SOURCE

<https://prin.or.id/index.php/Innovation/article/download/2848/2576/8521>

0.07% repository.maranatha.edu

[https://repository.maranatha.edu/1819/1/Bab%2014\\_Uji%20Hipotesis.pdf](https://repository.maranatha.edu/1819/1/Bab%2014_Uji%20Hipotesis.pdf)



188.

INTERNET SOURCE

0.07% repository.unja.ac.id

<https://repository.unja.ac.id/24230/5/BAB%20V.pdf>



189.

INTERNET SOURCE

0.06% www.researchgate.net

[https://www.researchgate.net/publication/328885130\\_SEGREGASIKEHIDUPAN\\_...](https://www.researchgate.net/publication/328885130_SEGREGASIKEHIDUPAN_...)



190.

INTERNET SOURCE

0.06% journal.unesa.ac.id

<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/25864/10017>



191.

INTERNET SOURCE

0.06% id.scribd.com

<https://id.scribd.com/document/717389780/841-Article-Text-4016-1-10-20240202>



192.

INTERNET SOURCE

0.06% ejurnal.stimi-bjm.ac.id

<https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id/index.php/JRIMK/article/download/509/170>



193.

INTERNET SOURCE

0.06% repository.umy.ac.id

<https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25965/8.%20BAB%20...>



194.

INTERNET SOURCE

0.06% journal.appihi.or.id

<https://journal.appihi.or.id/index.php/Aliansi/article/download/186/203/890>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24310831

195.

INTERNET SOURCE

197.  
0.06% info.populix.co

<https://info.populix.co/articles/r-square-adalah/>

0.05% www.academia.edu

[https://www.academia.edu/30971120/Hubungan\\_Antara\\_Tingkat\\_Pendidikan\\_d..](https://www.academia.edu/30971120/Hubungan_Antara_Tingkat_Pendidikan_d..)



196.

INTERNET SOURCE

198.  
0.06% smartalent.id

<https://smartalent.id/pusing-urus-anak-dan-karier-begini-cara-psikolog-anak-m...>

0.05% dspace.uii.ac.id

<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/16605/05.4%20bab%204.p..>



199.

INTERNET SOURCE

0.05% www.pluxee.co.id

<https://www.pluxee.co.id/blog/manajemen-kinerja-karyawan/>



200.

INTERNET SOURCE

0.05% repositori.uma.ac.id

[https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1200/6/131801048\\_file%206.p..](https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1200/6/131801048_file%206.p..)



201.

INTERNET SOURCE

0.05% repository.unpas.ac.id

<http://repository.unpas.ac.id/49520/6/BAB%20III.pdf>



202.

INTERNET SOURCE

0.05% e-journal.nalanda.ac.id

<https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/usd/article/download/1100/1042/4235>



203.

INTERNET SOURCE

0.05% bdiyogyakarta.kemenperin.go.id

<https://bdiyogyakarta.kemenperin.go.id/news/post/2019/05/15/143/k3-dan-pen..>



204.

INTERNET SOURCE

0.05% ejournalmalahayati.ac.id

<https://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/holistik/article/download/13617/pdf>



205.

INTERNET SOURCE

0.05% repositori.uin-alauddin.ac.id

[https://repositori.uin-alauddin.ac.id/19810/1/2021\\_Book%20Chapter\\_Metodolo...](https://repositori.uin-alauddin.ac.id/19810/1/2021_Book%20Chapter_Metodolo...)



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #24310831

206.

INTERNET SOURCE

0.03% repositori.unsil.ac.id

<http://repositori.unsil.ac.id/10000/9/BAB%20III.pdf>

0.04% dspace.uii.ac.id

<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/16113/05.4%20bab%204.p..>



207.

INTERNET SOURCE

0.03% journal.arimbi.or.id

<https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara/article/download/140/126/412>

0.04% repository.fe.unj.ac.id

<http://repository.fe.unj.ac.id/10389/7/BAB%20IV%20%2889%29.pdf>



210.

INTERNET SOURCE

0.04% repo.darmajaya.ac.id

<http://repo.darmajaya.ac.id/15898/11/BAB%20IV.pdf>



211.

INTERNET SOURCE

0.03% repo.darmajaya.ac.id

<http://repo.darmajaya.ac.id/295/5/BAB%20IV.pdf>



212.

INTERNET SOURCE

0.02% ejournal.unsrat.ac.id

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/download/20760/20438/0>



213.

INTERNET SOURCE

0.01% repositori.uma.ac.id

<https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/13626/1/161801112%20-%20...>



214.

INTERNET SOURCE

0.01% sejurnal.com

<https://sejurnal.com/pub/index.php/jpim/article/download/1767/2036/5613>



215.

INTERNET SOURCE

0.01% repositori.uma.ac.id

[https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1777/5/138320072\\_file5.pdf](https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1777/5/138320072_file5.pdf)





INTERNET SOURCE
1. <b>0.54%</b> media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/43101-ID-hubungan-keselamatan-...">https://media.neliti.com/media/publications/43101-ID-hubungan-keselamatan-...</a>
REPORT #24310831
INTERNET SOURCE
2. <b>0.46%</b> digilibadmin.unismuh.ac.id
3. <b>0.47%</b> repositori.uin-alauddin.ac.id <a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id/6676/1/Multazam%20HT.pdf">http://repositori.uin-alauddin.ac.id/6676/1/Multazam%20HT.pdf</a>
INTERNET SOURCE
4. <b>0.46%</b> journal.ibs.ac.id <a href="https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/download/600/585/2027">https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/download/600/585/2027</a>
INTERNET SOURCE
5. <b>0.44%</b> journal.umg.ac.id <a href="https://journal.umg.ac.id/index.php/mahasiswamanajemen/article/download/2...">https://journal.umg.ac.id/index.php/mahasiswamanajemen/article/download/2...</a>
INTERNET SOURCE
6. <b>0.42%</b> repository.upm.ac.id <a href="http://repository.upm.ac.id/2946/1/Artikel%20Khorifah.pdf">http://repository.upm.ac.id/2946/1/Artikel%20Khorifah.pdf</a>
INTERNET SOURCE
7. <b>0.38%</b> e-journal.uajy.ac.id <a href="https://e-journal.uajy.ac.id/7519/3/MTS201893.pdf">https://e-journal.uajy.ac.id/7519/3/MTS201893.pdf</a>
INTERNET SOURCE
8. <b>0.36%</b> journal.universitaspahlawan.ac.id <a href="https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/download/3524..">https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/download/3524..</a>
INTERNET SOURCE
9. <b>0.36%</b> bdiyogyakarta.kemenperin.go.id <a href="https://bdiyogyakarta.kemenperin.go.id/news/post/2019/05/15/143/k3-dan-pen...">https://bdiyogyakarta.kemenperin.go.id/news/post/2019/05/15/143/k3-dan-pen...</a>
INTERNET SOURCE
10. <b>0.36%</b> ejournal.lppm-unbaja.ac.id <a href="https://ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/jsii/article/download/41/18/">https://ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/jsii/article/download/41/18/</a>
INTERNET SOURCE
11. <b>0.35%</b> eprints.unpak.ac.id <a href="https://eprints.unpak.ac.id/6534/1/Skripsi_Mochammad%20Haikal%20Aisy..pdf">https://eprints.unpak.ac.id/6534/1/Skripsi_Mochammad%20Haikal%20Aisy..pdf</a>
INTERNET SOURCE
12. <b>0.34%</b> eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/F11A/2016/F.111.16.0122/F.111.16.0122-0...">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/F11A/2016/F.111.16.0122/F.111.16.0122-0...</a>
INTERNET SOURCE
13. <b>0.32%</b> journal.unismuh.ac.id <a href="https://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/download/444...">https://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/download/444...</a>



REPORT #24310831

INTERNET SOURCE

14. **0.3%** [eprints.unmas.ac.id](https://eprints.unmas.ac.id)

<https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/1951/2/4011%20FEB%20-%20MAN%20BAB..>

INTERNET SOURCE

15. **0.29%** [jurnal.fe.umi.ac.id](https://jurnal.fe.umi.ac.id)

<https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/download/532/356>

INTERNET SOURCE

16. **0.25%** [www.academia.edu](https://www.academia.edu)

[https://www.academia.edu/Documents/in/Kinerja?f\\_loswp=71553657](https://www.academia.edu/Documents/in/Kinerja?f_loswp=71553657)

INTERNET SOURCE

17. **0.24%** [repository.paramadina.ac.id](https://repository.paramadina.ac.id)

<https://repository.paramadina.ac.id/1423/1/MODUL%20MANAJEMEN%20KINERJ..>

INTERNET SOURCE

18. **0.24%** [jia.stialanbandung.ac.id](https://jia.stialanbandung.ac.id)

<https://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/download/293/268>

INTERNET SOURCE

19. **0.23%** [jurnal.umsu.ac.id](https://jurnal.umsu.ac.id)

<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/3667/3933>

INTERNET SOURCE

20. **0.21%** [repository.pip-semarang.ac.id](http://repository.pip-semarang.ac.id)

<http://repository.pip-semarang.ac.id/791/4/14.%20BAB%20II%20SKRIPSI.%20AC..>

INTERNET SOURCE

21. **0.18%** [repo.darmajaya.ac.id](http://repo.darmajaya.ac.id)

<http://repo.darmajaya.ac.id/12035/8/BAB%20II.pdf>

INTERNET SOURCE

22. **0.16%** [jipp.unram.ac.id](https://jipp.unram.ac.id)

<https://jipp.unram.ac.id/index.php/jipp/article/download/2342/1401/13344>

INTERNET SOURCE

23. **0.16%** [dinastirev.org](https://dinastirev.org)

<https://dinastirev.org/JIMT/article/download/1651/992/4375>

INTERNET SOURCE

24. **0.16%** [ejournal.unsrat.ac.id](https://ejournal.unsrat.ac.id)

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/download/20760/20438/0>



REPORT #24310831

INTERNET SOURCE

25. **0.15%** [jurnal.fe.umi.ac.id](http://jurnal.fe.umi.ac.id)

<https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CSEJ/article/download/444/301/879>

INTERNET SOURCE

26. **0.15%** [hrnesia.com](http://hrnesia.com)

<https://hrnesia.com/edukasi/penilaian-kinerja/>

INTERNET SOURCE

27. **0.13%** [kumparan.com](http://kumparan.com)

<https://kumparan.com/nanang-nadi/perilaku-organisasi-dan-kepemimpinan-da...>

INTERNET SOURCE

28. **0.13%** [publikasi.abidan.org](http://publikasi.abidan.org)

<https://publikasi.abidan.org/index.php/komunika/article/download/895/644/31...>

INTERNET SOURCE

29. **0.12%** [ejournal.unesa.ac.id](http://ejournal.unesa.ac.id)

<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29543/27067>

INTERNET SOURCE

30. **0.12%** [www.detik.com](http://www.detik.com)

<https://www.detik.com/bali/berita/d-6609316/mengenal-k3-keselamatan-dan-k...>

INTERNET SOURCE

31. **0.12%** [online-journal.unja.ac.id](http://online-journal.unja.ac.id)

<https://online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/download/25021/15588>

INTERNET SOURCE

32. **0.12%** [mandirimahadaya.co.id](http://mandirimahadaya.co.id)

<https://mandirimahadaya.co.id/tugas-dan-wewenang-operator-gondola/>

INTERNET SOURCE

33. **0.11%** [www.liputan6.com](http://www.liputan6.com)

<https://www.liputan6.com/feeds/read/5775170/kinerja-karyawan-adalah-kunci-...>

INTERNET SOURCE

34. **0.1%** [damkar.bandaacehkota.go.id](http://damkar.bandaacehkota.go.id)

<https://damkar.bandaacehkota.go.id/2020/07/14/18-syarat-penerapan-k3-kesel...>

INTERNET SOURCE

35. **0.1%** [dspace.uui.ac.id](http://dspace.uui.ac.id)

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/1715/05.5%20bab%205.pd..>



REPORT #24310831

INTERNET SOURCE

36. **0.09%** [repositori.stiamak.ac.id](http://repositori.stiamak.ac.id)

<http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/475/8/NOER%20ROHMAH.SKRIPSI%20F..>

INTERNET SOURCE

37. **0.08%** [ejournal.borobudur.ac.id](https://ejournal.borobudur.ac.id)

<https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/1/article/view/7/5>

INTERNET SOURCE

38. **0.08%** [expertindo-training.com](https://expertindo-training.com)

<https://expertindo-training.com/pentingnya-pelatihan-keselamatan-kerja-bagi-...>

INTERNET SOURCE

39. **0.08%** [journal.upy.ac.id](https://journal.upy.ac.id)

<https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/download/3133/pdf/7669>

INTERNET SOURCE

40. **0.08%** [ejournal.kompetif.com](https://ejournal.kompetif.com)

<https://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/download/237/197/...>

INTERNET SOURCE

41. **0.07%** [www.liputan6.com](https://www.liputan6.com)

<https://www.liputan6.com/feeds/read/5775082/indikator-kinerja-adalah-kunci-...>

INTERNET SOURCE

42. **0.07%** [ema-jurnal.unmerpas.ac.id](https://ema-jurnal.unmerpas.ac.id)

<https://ema-jurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/download/19/14>

INTERNET SOURCE

43. **0.07%** [www.gramedia.com](https://www.gramedia.com)

<https://www.gramedia.com/best-seller/ccontoh-keselamatan-kerja/?srsltid=Afm...>

INTERNET SOURCE

44. **0.07%** [pelatihank3kemenaker.com](https://pelatihank3kemenaker.com)

<https://pelatihank3kemenaker.com/pelatihan-safety/>

INTERNET SOURCE

45. **0.07%** [ejournal.indo-intellectual.id](https://ejournal.indo-intellectual.id)

<https://ejournal.indo-intellectual.id/index.php/ifi/article/download/2214/1411/1..>

INTERNET SOURCE

46. **0.07%** [indonesiasafetycenter.org](https://indonesiasafetycenter.org)

<https://indonesiasafetycenter.org/manfaat-k3-yang-dirasakan-pekerja-dan-peru..>



REPORT #24310831

INTERNET SOURCE

47. **0.06%** [ijespgjournal.org](https://ijespgjournal.org)

<https://ijespgjournal.org/index.php/shkr/article/download/108/94/267>

INTERNET SOURCE

48. **0.06%** [jurnaluniv45sby.ac.id](https://jurnaluniv45sby.ac.id)

<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/download/3519/316...>

INTERNET SOURCE

49. **0.06%** [dosen.ung.ac.id](https://dosen.ung.ac.id)

<https://dosen.ung.ac.id/0018075910/home/2024/7/17/empati-dan-kesehatan-m...>

INTERNET SOURCE

50. **0.06%** [www.spectrue.id](https://www.spectrue.id)

<https://www.spectrue.id/penerapan-control-lighting-pada-industri-untuk-produ...>

INTERNET SOURCE

51. **0.06%** [eprints.upj.ac.id](https://eprints.upj.ac.id)

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7608/11/11.%20BAB%20IV.pdf>

INTERNET SOURCE

52. **0.05%** [www.seputarpabrik.com](https://www.seputarpabrik.com)

<https://www.seputarpabrik.com/2018/02/pilar-tpm-7-keselamatan-dan-kesehat...>

INTERNET SOURCE

53. **0.05%** [eprints.pancabudi.ac.id](https://eprints.pancabudi.ac.id)

<https://eprints.pancabudi.ac.id/1302/1/FEBRY%20YANI%20BR%20TARIGAN.pdf>

INTERNET SOURCE

54. **0.05%** [brightcollar.id](https://brightcollar.id)

<https://brightcollar.id/kepuasan-kerja-karyawan-kunci-untuk-meningkatkan-pro..>

INTERNET SOURCE

55. **0.05%** [blog.privvity.id](https://blog.privvity.id)

<https://blog.privvity.id/faktor-yang-memengaruhi-kepuasan-kerja/>

INTERNET SOURCE

56. **0.04%** [www.mediaadvokasi.id](https://www.mediaadvokasi.id)

<https://www.mediaadvokasi.id/2024/10/inovasi-dalam-pendidikan-meningkatk...>

INTERNET SOURCE

57. **0.04%** [www.ilo.org](https://www.ilo.org)

<https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-b..>



REPORT #24310831

INTERNET SOURCE

58. **0.04%** mutuinstitute.com

<https://mutuinstitute.com/post/alat-pelindung-diri-k3/>

INTERNET SOURCE

59. **0.03%** mutiaramutusertifikasi.com

<https://mutiaramutusertifikasi.com/blog/detail/apa-pengaruh-k3-terhadap-ling...>

INTERNET SOURCE

60. **0.02%** ejournal.bsi.ac.id

<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/download/2015/...>

INTERNET SOURCE

61. **0.02%** repository.stiemahardhika.ac.id

<http://repository.stiemahardhika.ac.id/3044/3/17210165%20-%20JURNAL%20M...>