

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar 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 Pahira & Rinaldy, (2023), 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 positif bagi perusahaan, menghasilkan keuntungan yang lebih besar dan mencerminkan dedikasi serta etos kerja yang kuat di antara karyawan Apriyanti, (2022).

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam dunia kerja. 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. 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 Sambul et al, (2021). 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.

Karyawan yang merasa aman dan sehat di lingkungannya 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. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi 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*). Dikarenakan ada beberapa jenis aktivitas kerja yang memiliki tingkat risiko yang cukup tinggi saat melakukan 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. 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. 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*

No	Divisi	Jumlah
1	Security	31
2	Housekeeping	40
3	Engineering	18
4	Parking	12
	Jumlah	101

*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, 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. 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*

<b>Tahun</b>	<b>Cacat Total</b>	<b>Kecelakaan Ringan</b>	<b>Kecelakaan Berat</b>	<b>Meninggal</b>	<b>Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja</b>
<b>2023</b>	-	12	0	-	12
<b>2022</b>	-	8	1	-	9
<b>2021</b>	-	11	2	-	13

*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 kecelakaan berat, dengan kasus tertimpa alat berat, jatuh dari ketinggian, serta terdapat 1 kecelakaan berat patah tulang. Sedangkan kecelakaan ringan mengalami penurunan pada tahun 2021-2022, dan pada tahun 2023 mengalami peningkatan dengan kasus terpeleset, tergores, terkena pecehan, terjatuh, terkilir, dan terkena tegangan listrik.

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. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. 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. Karyawan berhak untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) demi keselamatan dirinya. Untuk itu, kesadaran mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus selalu di gugah, diingatkan, serta dibudidayakan di kalangan para pekerja Apriliyani, (2022)

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugas yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Robbins dan Judge, (2020), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan yang diberikan oleh perusahaan. 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. 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 rekomendasi strategis yang dapat diterapkan oleh manajemen Grand Slipi Tower.

*Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan Grand Slipi Tower*

Tahun	Divisi	Jumlah Karyawan	Kuantitas Pekerjaan (%)	Kualitas Pekerjaan (%)	Kehadiran (%)	Disiplin (%)	Tanggung Jawab (%)
2021	Security	34	92	95	93	96	97
	Housekeeping	37	85	90	96	93	94
	Engineering	20	78	88	94	91	92
	Parking	15	80	89	94	92	93
2022	Security	32	88	92	94	94	95
	Housekeeping	36	80	89	92	91	92
	Engineering	19	72	86	92	89	90
	Parking	14	75	87	95	90	91
2023	Security	31	85	90	96	92	94
	Housekeeping	35	75	88	93	90	92
	Engineering	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

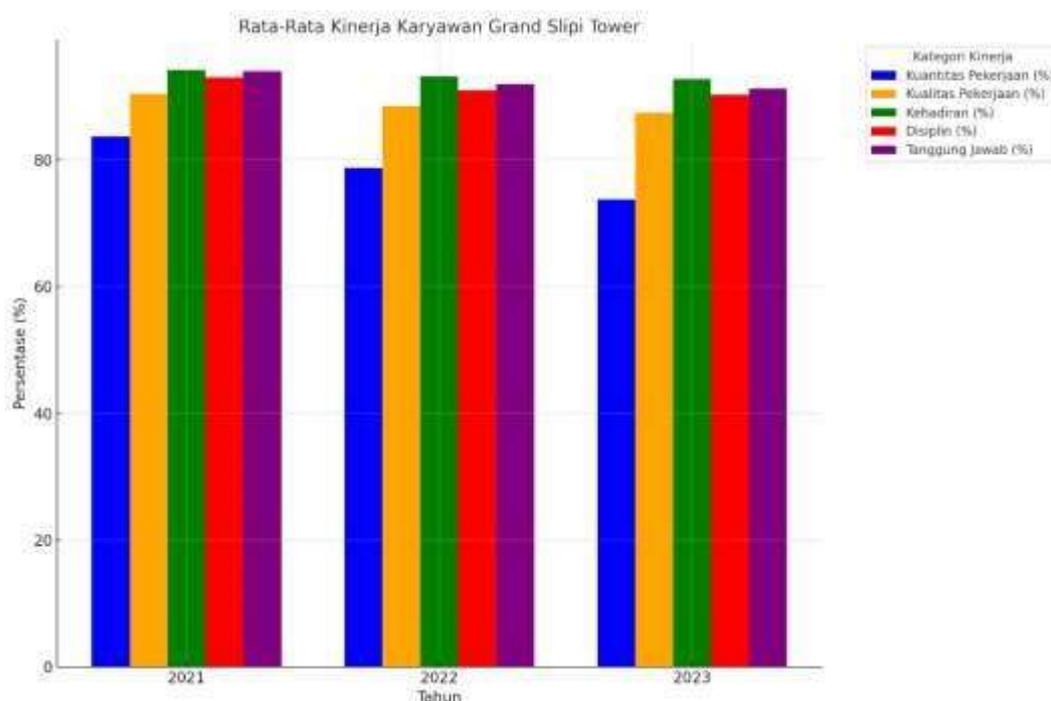
kehadiran sebesar 94% serta disiplin dan tanggung jawab di sekitar 91-92%. Sementara itu, divisi Parking, yang terdiri dari 15 karyawan, mencatatkan kuantitas pekerjaan sebesar 80%, kualitas 89%, kehadiran 94%, dengan disiplin 92% dan tanggung jawab 93%.

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 dibandingkan target yang telah ditetapkan.	$(\text{Pekerjaan Selesai} \div \text{Target Total Pekerjaan}) \times 100\%$	Divisi Engineering mengalami penurunan signifikan dalam kuantitas pekerjaan dari 78% (2021) 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 tugas tambahan.	Penilaian supervisor berdasarkan observasi dan laporan kerja karyawan.	Tanggung jawab cenderung tinggi di semua divisi, seperti divisi Security yang mencatat skor 97% pada 2021 dan tetap stabil meskipun ada 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. 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. Ini menunjukkan bahwa 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.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grand Slipi Tower?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grand Slipi Tower?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada manajemen Grand Slipi Tower?
4. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pada manajemen Grand Slipi Tower?

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

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Manajemen Grand Slipi Tower.
2. Untuk mengetahui apakah kesehatan` kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Manajemen Grand Slipi Tower.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Manajemen Grand Slipi Tower.
4. Untuk mengetahui apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Manajemen Grand Slipi Tower.
5. Untuk mengetahui apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Manajemen Grand Slipi Tower.
6. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Manajemen Grand Slipi Tower.
7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Manajemen Grand Slipi Tower.

### **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 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. Penelitian ini juga dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa aman cenderung lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan.

