

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian 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 Hasibuan et al, (2024) program keselamatan kerja ini berkaitan dengan berbagai komponen termasuk mesin, alat, bahan, implementasi, sarana bekerja, 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 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 Hasibuan et al, (2024) keselamatan kerja adalah perlindungan tenaga kerja dari insiden yang terjadi saat bekerja. 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 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. 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).

Yugiantoro et al,(2023) mengatakan keselamatan kerja merupakan keadaan terhindar dari bahaya selama melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun didunia ini yang mengharapkan terjadinya kecelakaan. 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). 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. 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 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%. Selain pelatihan, penggunaan alat pelindung diri (APD) dan penerapan prosedur kerja yang aman juga menjadi langkah penting dalam menjaga keselamatan. 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. 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 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.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dalam pasal 3 ayat (1) dan pasal 9 ayat (3), yang berbunyi: “Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledak.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja
7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik phisic maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan.
8. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
9. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan cara dan proses kerjanya.
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 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 pengamanan 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.

3. Kecelakaan akibat paparan bahan kimia

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

c. 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.

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.

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.

Menurut Madina et 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.

Kebutuhan pelatihan ini sangat terkait dengan rencana jangka panjang perusahaan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. 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 Hutagaol dan Arwiyah, (2020) mengatakan kesehatan kerja adalah lapangan kesehatan yang mengurus masalah-masalah kesehatan secara menyeluruh bagi masyarakat pekerja. Kesehatan kerja terdiri 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 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.

Rizal et al, (2022) 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.

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. 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 menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain. 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.

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). Dengan

menerapkan standar ini, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka mematuhi peraturan kesehatan kerja dan melindungi karyawan dari risiko penyakit akibat kerja.

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. Berikut beberapa indikator utama keselamatan kerja yang sering digunakan: sebagai berikut

1. Lingkungan Kerja Fisik

a) Kebersihan dan Kerapian 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

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 berlebihan 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. 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.

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 Yugiantoro et al, (2023) Kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri karyawan. 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 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. 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. Hubungan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan dalam Hutagaol & Arwiyah, (2020) 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. 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. 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 bertanggung jawab untuk menjaga performa dan etika kerja yang baik.

Menurut Sari et al., (2023), definisi 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. 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. 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 Hasibuan et al, (2024) menyatakan semua perusahaan selalu menginginkan adanya pengakuan kepuasan bekerja dari seluruh karyawan, sebab dengan terciptanya 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. 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 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. Karyawan yang memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja akan merasa lebih nyaman dan lebih terKesehatan Kerja untuk bekerja.

4. Hubungan dengan atasan.

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 baik atau kurang mendukung dapat menyebabkan ketidakpuasan.

5. Promosi Jabatan.

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. 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.

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

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. Kinerja 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.

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.

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. 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 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. 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.

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

. 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

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. 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

No	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Khairunisa Deri Hatasya et al. (2023)	Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review	Menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan	Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>Penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan data primer, melainkan melakukan analisis berdasarkan sumber-sumber literatur yang 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.</p> <p>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.</p>
2	Veronika Septiana	Pengaruh Keselamatan	Mengetahui pengaruh	Keselamatan dan kesehatan	Keduanya memiliki fokus utama yang

<p>Roring et al. (2024)</p>	<p>dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kawanua Dasa Pratama</p>	<p>keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kawanua Dasa Pratama.</p>	<p>sama, yaitu 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 <i>kepuasan kerja</i> sebagai variabel intervening, yang bertujuan untuk melihat apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara keselamatan, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan.</p> <p>Meskipun memiliki perbedaan dalam pendekatan dan variabel yang diteliti, 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</p>
-----------------------------	--	--	--	---

					<p>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 kepuasan kerja yang optimal demi kinerja yang lebih baik.</p>
3	Muhammad Rizal et al. (2023)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT PG Rajawali I PG Kreet)	Menganalisis pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan	Keselamatan 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 Kreet 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.

				<p>Penelitian ini mungkin lebih menekankan pada aspek fisik dan praktis dari penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di sektor industri pabrik.</p> <p>Sementara itu, penelitian di Grand Slipi Tower menambahkan dimensi yang lebih kompleks dengan memasukkan <i>kepuasan kerja</i> 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 memiliki kesamaan dalam topik, penelitian di Grand Slipi Tower memberikan pendekatan yang lebih menyeluruh dalam menganalisis</p>
--	--	--	--	--

					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.	<p>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.</p> <p>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</p>

					<p>hubungan tersebut. Hal ini memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Grand Slipi Tower, sedangkan penelitian di PT Foresight Global lebih terbatas pada keselamatan kerja di satu bagian fungsional perusahaan.</p>
5	Fira Alzira Hasibuan et al(2024)	<p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Berjaya Group</p>	<p>Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk menguraikan pengaruh program keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel</p>	<p>Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja serta kepuasan kerja memediasi keselamatan kerja terhadap produktivitas</p>	<p>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 keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui</p>

				<p>dampaknya pada kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Namun, ada perbedaan dalam fokus pengukuran hasil. Pada penelitian di PT. Berjaya Group, fokusnya adalah <i>produktivitas karyawan</i>, yang menitikberatkan pada kuantitas dan efektivitas hasil kerja. Sementara itu, pada penelitian di Grand Slipi Tower, fokusnya adalah <i>kinerja karyawan</i>, yang bisa mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif seperti keterlibatan, efektivitas, dan hasil kerja secara keseluruhan. Selain itu, perbedaan konteks perusahaan juga dapat memengaruhi 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</p>
--	--	--	--	--

6	Rif'an Ahmadi et all(2024)	Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Artha Envirotama	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 dan lingkungan kerja terhadap kinerja	Hasil penelitian menunjukan K3 dan lingkungan kerja tidak memiliki dampak terhadap kinerja. Namun, K3 dan lingkungan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja . Kepuasan kerja memediasi K3 terhadap kinerja karyawan.	<p>Kedua pneleitian memiliki kesamaan fokus pada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan serta penggunaan <i>kepuasan kerja</i> sebagai variabel penghubung. Namun, penelitian di PT. Artha Envirotama mencakup variabel tambahan, yaitu <i>lingkungan kerja</i>, yang diperhitungkan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal 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.</p> <p>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.</p>
---	----------------------------	--	--	---	---

					<p>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.</p>
7	Muhammad 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 penelitiann 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

				<p>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.</p> <p>Di sisi lain, penelitian di Grand Sliipi Tower yang menggunakan <i>kepuasan kerja</i> sebagai variabel intervening lebih relevan di sektor perkantoran atau komersial, 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 menyoroti keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel utama, penelitian di Pabrik Kelapa</p>
--	--	--	--	---

					<p>Sawit lebih menekankan pada pengaruh langsung di lingkungan berisiko, sementara penelitian di Grand Slipe Tower lebih menekankan pada kepuasan kerja sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor yang lebih formal.</p>
8	Farizta Zela Anggraeni (2020)	<p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”</p>	<p>bertujuan untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening</p>	<p>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 terhadap kinerja karyawan</p>	<p>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.</p> <p>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</p>

					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 kinerja karyawan di berbagai lingkungan kerja.
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 <i>kepuasan kerja</i> 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

				<p>yang lebih kompleks dalam konteks kepuasan kerja sebagai faktor penting yang dapat memperkuat atau memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Namun, perbedaannya terletak pada objek penelitian dan konteks perusahaan. Penelitian <i>Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan</i> 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 <i>Grand Slipi Tower</i> lebih spesifik dalam lingkungannya, dengan fokus pada karyawan di satu perusahaan atau lokasi tertentu. Ini memungkinkan adanya pengujian empiris yang lebih terfokus dan mendalam pada kondisi kerja di Grand Slipi Tower, sementara penelitian yang</p>
--	--	--	--	---

					lebih umum bisa memberikan gambaran yang lebih luas tetapi mungkin tidak se-spesifik penelitian kasus.
10	Rudy Adi Chandra, & Yohny Anwar (2023)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja an Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Hutama Karya Infrastruktur di Padang Pariaman	Menganalisis kinerja karyawan terutama pada karyawan kerja berat yang harus mengutamakan K3. Karyawan PT Hutama Karya Infrastruktur yang kesehariannya melakukan pekerjaan berat dan berbahaya tentunya harus memperdulikan 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 <i>kepuasan kerja</i> 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 Hutama Karya Infrastruktur menambahkan satu variabel tambahan, yaitu <i>lingkungan kerja</i> , yang memperluas cakupan analisis terhadap kondisi fisik dan lingkungan tempat kerja karyawan. Perbedaan utama antara kedua penelitian ini terletak pada lingkup variabel yang diteliti. Pada PT Hutama Karya Infrastruktur, <i>lingkungan kerja</i> juga diakui sebagai faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, di samping

				<p>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 dan kesehatan kerja sebagai faktor utama. Meskipun kedua penelitian sama-sama menggunakan <i>kepuasan kerja</i> 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.</p>
--	--	--	--	--

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 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.

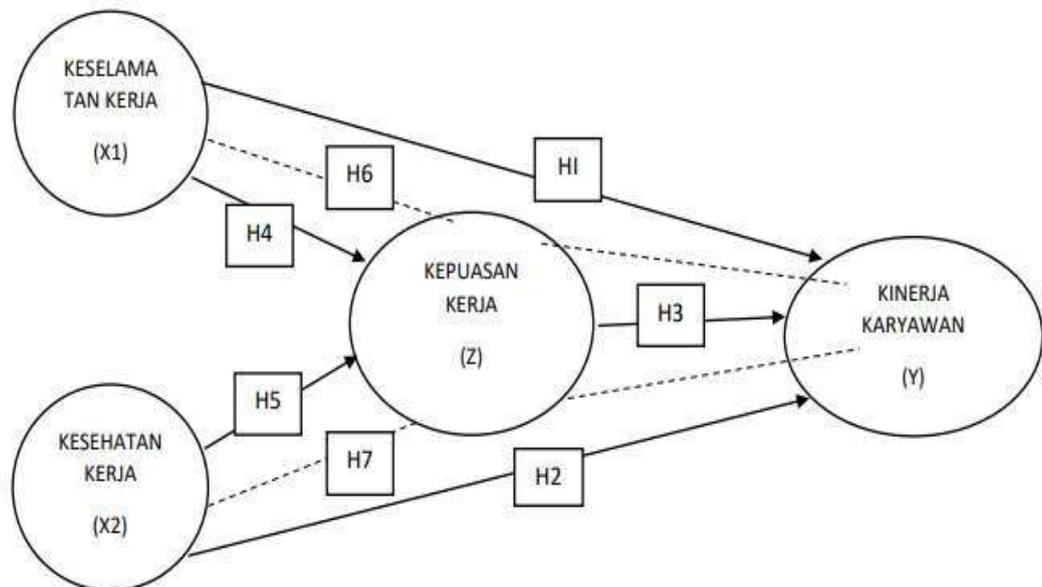
Namun, penelitian ini menambahkan elemen yang lebih spesifik, yaitu kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian oleh Farizta Zela Anggraeni (2020) dan Aprilia Nining Setyawati dan Soedarmadi (2021) juga memanfaatkan variabel kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungannya dengan keselamatan 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 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.

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.
- 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.
- H4 : Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Manajemen Grand Slipi Tower.
- H5 : Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Manajemen Grand Slipi Tower.
- H6 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan memediasi Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Manajemen Grand Slipi Tower.
- H7 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan memediasi Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Manajemen Grand Slipi Tower.

2.4.1 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Fino Trio Oktafianus dan diterbitkan pada tahun 2019. 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 (R²) 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. Penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi keselamatan kerja yang diterapkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

H1=Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

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. 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.

Penelitian oleh Suci Sri Rahmadhani dan Rice (2020) menganalisis pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Kawana Padang. 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 Wиейento, (2022) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Technofrico Medan. 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. 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. Dapat disimpulkan 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. 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 karyawan. 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. 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. 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 Hajjah Utami , (2019) mengkaji pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sandang Asia Maju Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan. 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 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. 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.