

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi persaingan bisnis yang semakin intensif yang menyertai perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, itu membuat sadar bahwa perubahan yang terjadi hari ini, baik secara langsung maupun tidak langsung adalah bagian dari dampak yang disebabkan globalisasi yang mempengaruhi semua negara di dunia. Selain itu, ada beberapa kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh sumber daya manusia. Harapan yang menganggap kebutuhan sebagai kekuatan pendorong di balik tindakan atau aktivitas seseorang (Asmara, Indahingwati, 2020:15).

Memanfaatkan sumber daya manusia memungkinkan bisnis untuk berkembang, memenuhi tujuannya dan mengatasi berbagai tantangan, baik internal maupun eksternal. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya, untuk mencapai tujuan perusahaan dan memastikannya berhasil. Perusahaan didorong untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sumber daya manusianya sebagai akibat dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Sunyoto 2012:1).

Perusahaan dengan strategi perencanaan yang matang akan lebih berani mengambil risiko serta mengambil kesempatan yang ada untuk dijadikan sebagai Langkah kongrit dalam membangkitkan SDM yang dimiliki perusahaan. Organisasi atau perusahaan perlu melakukan pengembangan SDM sebagai wujud

nyata perusahaan dalam memaksimalkan potensi yang ada (Hariawan *et al.*, 2022).

Proses dalam pengembangan sumber daya manusia internal perusahaan dapat mengambil berbagai bentuk dan dilakukan secara bertahap. Proses pencapaian tingkatan tertinggi kinerja karyawan, organisasi harus mempertimbangkan manajemen sumber daya manusia. Komponen terpenting dalam mencapai tujuan adalah tenaga kerja. Sebuah bisnis harus mampu mengelola tenaga kerja mereka secara efektif. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai dan kinerja karyawan yang optimal tidak akan tercapai jika tidak dikelola dengan baik dan benar. Rujukan teori yang dikembangkan oleh (Hakim *et al.*, 2019), mengklaim bahwa kinerja yang buruk menyebabkan pencapaian waktu yang lebih rendah dalam organisasi, yang membuat masalah kinerja menjadi topik lain yang sangat menarik untuk dibahas. Karena setiap individu tampil pada tingkat yang berbeda dalam pekerjaan mereka sama. Kombinasi kemampuan, usaha, dan peluang seseorang mempengaruhi kinerja mereka (Setiawan, 2018). Kinerja baik adalah sebuah kesuksesan Untuk jangka waktu yang berkelanjutan, pengusaha dapat membayar pekerja (Kartikasari *et al.*, 2017).

Keamanan dan perlindungan karyawan juga diperlukan karena mereka adalah sumber daya perusahaan yang paling penting dan salah satu faktor internal yang memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja berkualitas tinggi (Anjani, 2014). Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penerapan keselamatan dan Kesehatan kerja. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman di tempat kerja karena mereka

percaya bahwa organisasi melindungi mereka dengan tepat, mereka juga akan bekerja dengan tenang dan efektif. Program penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk melindungi karyawan.

Membangun sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dengan memasukkan aspek manajemen, tenaga kerja, kondisi kerja, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan, maka pelaksanaan penerapan atau program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan menjadi sangat penting (Simanjuntak *et al.*, 2018). Sedangkan masalah perusahaan adalah karyawan tidak melaksanakan program penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dengan mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang relevan, yang berarti bahwa kecelakaan dan insiden terkait pekerjaan dapat terjadi kapan saja (Anjani, 2014). Kecelakaan atau kejadian yang tidak disengaja dapat mengakibatkan kerugian, gangguan produksi, dan pemborosan waktu kerja. Hal ini penting untuk di ingat karena perusahaan menempatkan prioritas tinggi pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3), untuk mengurangi frekuensi kecelakaan kerja. Pada penelitian (Wibowo *et al.*, 2019), mengatakan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yang dipadukan dengan kinerja karyawan dapat membantu keberhasilan perusahaan karena kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh kondisi kerjanya. Masih sedikitnya fokus pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Indonesia. Hal ini terlihat dari tingginya frekuensi kecelakaan kerja di Indonesia yang menjadi indikasi adanya masalah tersebut. Oleh karena itu, keselamatan dan kesehatan kerja (K3),

harus diterapkan di lingkungan kerja yang baik dan benar, terutama pada organisasi yang rawan kecelakaan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penerapan kompensasi, Istilah "kompensasi" mengacu pada total imbalan yang akan diterima karyawan untuk melakukan pekerjaan untuk organisasi. Dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan tambahan termasuk tunjangan kesehatan, hari raya, makan, dan tunjangan hari raya (Prakoso *et al.*, 2014). Pentingnya kompensasi sebagai ukuran kepuasan kerja disorot oleh fakta bahwa pendapat karyawan tentang uang atau imbalan nyata lainnya bisa tampak sangat subjektif.

Permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan dalam pembagian kompensasi pada karyawan yakni Efek dari ketidakpuasan upah dapat mencakup penurunan kinerja, peningkatan keluhan, pemogokan, dan reaksi fisik dan psikologis seperti peningkatan ketidakhadiran dan peraturan karyawan, yang keduanya akan memperburuk kesehatan mental karyawan yang sudah buruk. Namun, jika ada kelebihan pembayaran, itu juga akan membuat bisnis dan karyawannya kurang kompetitif dan mengakibatkan Konflik, rasa bersalah, dan lingkungan yang tidak nyaman di antara anggota staf. Beberapa hasil penelitian terdahulu (Arifudin Opan, 2019), kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menyiratkan bahwa penyesuaian terhadap variabel kompensasi berdampak pada setiap perubahan kinerja. Di luar dua variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini, selebihnya disebabkan oleh faktor lain. Hasil berbeda disampaikan oleh (Juliningrum, Dkk. 2013), kompensasi

belum mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa gaji, pembayaran insentif, bonus, tunjangan tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan dan masih membutuhkan pengakuan diri untuk menjadi pegawai tetap.

Selain Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Kompensasi faktor lain untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah Lingkungan kerja tempat karyawan bertugas. Karyawan pada umumnya akan betah bekerja jika lingkungan kerja disekitar nyaman. Keuntungan dari tempat kerja yang aman dan sehat termasuk peningkatan kinerja karena hari kerja yang lebih sedikit, peningkatan efisiensi dan kualitas karyawan yang lebih berdedikasi, biaya kesehatan dan asuransi yang lebih rendah, tingkat kompensasi pekerja yang lebih rendah dan pembayaran langsung karena pengajuan klaim yang lebih sedikit, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang lebih besar karena peningkatan partisipasi dan kepemilikan, serta rasio pemilihan tenaga kerja yang lebih baik karena peningkatan citra perusahaan (Norianggono, dkk. 2014).

Dalam penelitian (Prakoso et al., 2014), Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari penjelasan diatas maka penerapan keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), kompensasi dan Lingkungan Kerja harus diperhatikan dan diterapkan pada PT. Hikmah Jaya Putra, karena perusahaan yang bergerak pada bidang kontraktor. Permasalahan Kesehatan dan Keselamatan Kerja karyawan yang akan

timbul pada PT. Hikmah Jaya Putra memiliki risiko yang cukup besar bagi karyawan khususnya di bidang usaha jasa konstruksi. Pekerja konstruksi tidak diragukan lagi mengambil bagian dalam berbagai kegiatan yang dapat mengekspos mereka pada bahaya kecelakaan kerja besar karena sektor ini melakukan beragam kegiatan yang melibatkan fitur konstruksi, termasuk perubahan dan perbaikan. Misalnya jatuh dari ketinggian, paparan debu, terkena aliran listrik, hingga terkena alat berat, jadi perlunya penerapan K3. Fenomena lainnya yang mendukung ialah Kompensasi karena pembagian kompensasi yang tidak sama pada karyawan memberikan efek dari kecemburuan sesama karyawan yang berpengaruh pada penurunan kinerja. Kejadian lainnya adalah lingkungan kerja, yang secara tidak langsung berdampak pada kinerja dan kemampuan individu untuk memenuhi kewajiban organisasinya. Jika seorang karyawan menyukai pekerjaannya, dia akan memilih untuk bekerja di sana. Contoh tempat kerja yang diharapkan karyawan adalah tempat kerja yang rapi, nyaman, dan tenang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan terlebih dahulu, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Apakah penerapan keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Hikmah Jaya Putra ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hikmah Jaya Putra ?

3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hikmah Jaya Putra ?
4. Apakah penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi, serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PT. Hikmah Jaya Putra ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), terhadap kinerja karyawan PT. Hikmah Jaya Putra.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Hikmah Jaya Putra.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hikmah Jaya Putra.
4. Untuk mengetahui pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hikmah Jaya Putra.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti,
Sebagai pengamplikan ilmu manajemen sumber daya manusia dan sebagai informasi dalam pemecahan masalah tentang pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Tempat Peneliti,

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan kepada perusahaan-perusahaan, untuk lebih memperhatikan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi, serta lingkungan Kerja para karyawan saat bekerja agar seluruh pekerja dapat terjaga dan bekerja dengan baik.

3. Bagi Fakultas Universitas PGRI Adi Buana Surabaya,

Temuan penelitian ini dapat diterapkan pada tingkat kelulusan di pendidikan tinggi sehingga universitas dapat menyesuaikan strategi pengajarannya untuk lebih memenuhi kebutuhan tempat kerja. Selain itu, dapat digunakan untuk melengkapi referensi yang ada, memperluas pengetahuan, dan menjadi pedoman studi atau referensi bagi penulis selanjutnya.