

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi serta persaingan pasar yang kian kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing. Manusia sebagai sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam membentuk perusahaan yang ideal, karena pada akhirnya keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan sangat ditentukan oleh peran dan kontribusi mereka. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset berharga yang perlu dijaga dan dipertahankan keberadaannya. Maka, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional, adaptif, dan kompetitif. Di samping itu, dibutuhkan juga standar operasional prosedur (SOP) yang terstruktur dengan baik untuk mendukung terciptanya kinerja yang optimal (Rizkia dan Syarifuddin, 2021).

Hadiansyah dan Rama (2024), keberadaan sumber daya manusia memegang peranan utama di setiap perusahaan, demi mencapai kinerja organisasi yang optimal memerlukan pemanfaatan seluruh sumber daya yang tersedia. Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas dan kewajiban dalam mengelola individu-individu yang ada di organisasi agar berkontribusi secara maksimal terhadap peningkatan kinerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dalam perusahaan atau organisasi yang mencakup berbagai proses dan pengambilan keputusan secara terstruktur,

dengan tujuan mengoptimalkan peran tenaga kerja. Melalui kebijakan dan proses tersebut, karyawan tetap diharapkan bisa bekerja lebih efektif dan efisien, Tegar dalam (Juwita, 2022).

PT. XYZ sebagai salah satu perusahaan di sektor manufaktur yang memproduksi *amphibi excavator* dan *harvester*, harus menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, Mangkunegara dalam (Yuliani et al., 2023). Kinerja karyawan menggambarkan seberapa baik atau buruk capaian pekerjaan dalam periode tertentu selama menjalankan tugasnya. Kinerja yang optimal dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja dan prestasi yang memuaskan, sehingga akan mempermudah pencapaian target yang telah direncanakan.

Adipradana (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah bentuk nyata perilaku kerja yang ditunjukkan karyawan melalui pencapaian kerja selaras dengan tugasnya di perusahaan dalam rentang waktu tertentu. Baik atau buruknya tingkat kinerja karyawan perlu dievaluasi berdasarkan jangka waktu tertentu yang telah ditentukan, agar dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, karena karyawan yang produktif dan efisien dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis (Hasan et al., 2023).

**Tabel 1.1 Hasil Produksi Unit Pada Tahun 2021-2024**

Tahun	Amphibi Excavator		Harvester	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
2021	18	18	18	18
2022	18	18	17	15
2023	17	16	16	15
2024	16	13	16	14

Sumber: Data Internal PT. XYZ

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwasannya kinerja karyawan menurun pada tahun 2021-2024 terutama pada tahun 2024. Berdasarkan hasil wawancara, terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang menurun. Pada fenomena ini menunjukkan tujuan perusahaan yang kurang optimal dalam pencapaiannya. Apabila terdapat ketidaksesuaian antara hasil yang dicapai dan target yang telah ditentukan, untuk itu, dibutuhkan proses evaluasi dalam rangka mengidentifikasi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi (Cahya et al., 2021). Kompensasi yang adil dan sesuai menjadi salah satu motivasi penting dalam meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan sejumlah imbalan finansial yang diterima karyawan sebagai apresiasi atas kinerja mereka di perusahaan, yang meliputi insentif, upah, gaji, bonus, maupun berbagai tunjangan lainnya. Apabila karyawan memperoleh kompensasi yang layak dan sesuai, maka kebutuhan

hidupnya akan terpenuhi, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan kinerja karyawan tersebut, Ilham dalam (Putri dan Utami, 2024).

Kompensasi memiliki peran penting dalam membangun hubungan dengan karyawan. Jika diatur secara efektif, kompensasi dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai berisiko menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan dan sulit untuk digantikan. Ketidakpuasan terhadap sistem pembayaran juga dapat berdampak negatif, seperti menurunnya kinerja, meningkatnya keluhan, serta tingginya tingkat absensi, Sunyoto (2023).

Menurut data dari (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur) diketahui bahwasannya umr kota surabaya menempati posisi tertinggi dengan Rp4.961.753,00. Sedangkan, berdasarkan keterangan dari salah satu mandor, pemberian kompensasi perusahaan kepada karyawannya hanya sebesar Rp 3.900.000 yang artinya kompensasi tersebut masih dibawah umr kota surabaya. Selain itu, tidak adanya tunjangan kesehatan atau bpjs ketenagakerjaan yang diberikan oleh perusahaan, hal ini dinilai masih membutuhkan evaluasi atau perbaikan agar dapat diterima oleh seluruh karyawan. Artinya, dalam penetapan sistem kompensasi, penting untuk mempertimbangkan aspirasi serta masukan dari seluruh karyawan.

Selain kompensasi, dalam upaya untuk meningkatkan kinerja, penting untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja, karena keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor utama yang berperan dalam

keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Setiyaningrum et al., 2024). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu program yang dibuat untuk melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya di lingkungan kerja, sekaligus memastikan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial mereka. K3 mencakup kebijakan, prosedur, dan praktik yang bertujuan mencegah kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Mangkunegara dalam Ritonga (2022) menyatakan bahwa, K3 merupakan konsep dan tindakan yang bertujuan menjaga keutuhan serta kesempurnaan fisik dan mental tenaga kerja, khususnya manusia secara umum.

Undang-Undang dalam pasal 86 UU No.13 tahun 2003, dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama. Undang-undang tersebut juga mengatur syarat-syarat keselamatan kerja dimulai dari perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan (Karmeli 2021).

Mengingat keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dasar sekaligus langkah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, maka diperlukan perhatian yang lebih serius terhadap hal tersebut. Perusahaan perlu memastikan keselamatan dan kesehatan karyawan agar

mereka merasa terlindungi. Dengan merasa aman, karyawan akan bekerja dengan nyaman sehingga kinerjanya meningkat (Simbolon et al., 2024). Kecelakaan yang terjadi di tempat kerja dapat menimbulkan kerugian, baik bagi karyawan maupun perusahaan secara langsung.

Adapun prosedur keselamatan kerja yang terdapat pada standar operasional prosedur (SOP) PT. XYZ antara lain, APD (alat pelindung diri: helm *safety*, sepatu, sarung tangan, kacamata las) wajib digunakan, area kerja harus bersih dari oli dan material berbahaya, hanya operator yang bersertifikat yang boleh mengoperasikan alat berat, dan selalu melakukan *safety briefing* sebelum memulai pekerjaan.

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan pedoman kerja yang dirancang untuk memastikan konsistensi, keamanan, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan hasil yang diperoleh penulis melalui wawancara, masih ditemukan banyak karyawan yang sering mengabaikan SOP, terutama dalam hal penggunaan alat pelindung diri (APD) yang lengkap saat bekerja. Pelanggaran ini dapat mengakibatkan kecelakaan kerja yang serius bahkan dapat mengakibatkan kematian. Oleh karena itu, perusahaan sangat mengharapkan agar seluruh karyawan dapat patuh terhadap SOP untuk menjamin kualitas produk dan keselamatan kerja.

**Tabel 1.2 Jumlah kecelakaan kerja karyawan produksi**

Tahun	Jumlah Karyawan	Klasifikasi Kecelakaan			Jumlah
		Ringan	Berat	Meninggal	
2022	52	11	3	0	14
2023	52	9	2	0	11
2024	52	11	2	0	13
Jumlah		31	7	0	38

Sumber: Data Internal PT. XYZ

Menurut tabel 1.2, selama tiga tahun terakhir terjadi kecelakaan kerja sebanyak 31 kali untuk kategori ringan dan 7 kali untuk kategori berat. Kecelakaan ringan seperti, luka goresan pada bagian tangan, terkena percikan mesin las, terpeleset dan jatuh saat bekerja. Kecelakaan berat seperti, jatuh dari *excavator* hingga mengakibatkan patah tulang dan operasi gagar otak. Kondisi ini umumnya disebabkan oleh kelalaian karyawan, misalnya tidak menggunakan APD meliputi sarung tangan, sepatu, dan helm pengaman.

**Tabel 1.3 Jumlah SP Karyawan Produksi**

Tahun	Jumlah Karyawan	Klasifikasi SP			Jumlah
		SP 1	SP 2	SP 3	
2022	52	3	1	0	4
2023	52	2	1	1	4
2024	52	2	2	0	4
Jumlah		7	4	1	12

Sumber: Data Internal PT. XYZ

Berdasarkan tabel 1.3, karyawan produksi yang terkena surat peringatan (SP) dari perusahaan masih sangat sedikit jika dibandingkan dengan jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja setiap tahunnya. Hal ini memperlihatkan bahwasannya dari perusahaan masih kurang dalam memberikan sanksi atau tindak tegas kepada karyawan yang telah melanggar SOP seperti tidak menggunakan APD saat mengoperasikan mesin, hal tersebut dapat mengakibatkan kecelakaan kerja pada diri mereka sendiri.

Hasil penelitian dari (Aidi, 2022), membuktikan bahwa kompensasi dan penerapan keselamatan serta kesehatan kerja berkontribusi positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang informasi tersebut, peneliti tertarik untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mereka bisa mencapai hasil yang maksimal. Kompensasi dan keselamatan kesehatan kerja (K3) diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang telah dijelaskan, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ?

2. Apakah penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang memiliki kepentingan dan keterkaitan dengan objek penelitian, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Kegiatan penelitian ini memberikan pembelajaran berharga mengenai tahapan penelitian ilmiah, mulai dari mengumpulkan data, melakukan analisis, hingga penyusunan skripsi atau tugas akhir. Penelitian ini juga dapat memperluas wawasan peneliti terkait pengaruh kompensasi dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian lanjutan di bidang manajemen atau bidang terkait lainnya.

## 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini akan memberikan gambaran objektif tentang kondisi aktual yang dihadapi oleh karyawan. Data yang diperoleh dapat menjadi dasar pertimbangan perusahaan dalam mengevaluasi efektivitas kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang selama ini diterapkan. Penelitian ini bukan hanya membantu perusahaan dalam mengidentifikasi masalah, tetapi juga memberikan dasar untuk merumuskan solusi yang tepat guna meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang tepat mengenai sistem kompensasi dan keselamatan kesehatan kerja (K3), sehingga pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

## 3. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk evaluasi diri bagi para karyawan PT. XYZ. Mereka akan lebih menyadari bahwa faktor kompensasi dan keselamatan kesehatan kerja (K3) dapat berdampak langsung pada kinerja mereka. Selain itu, karyawan juga memiliki sarana untuk menyampaikan aspirasi mereka secara tidak langsung, terutama mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.