

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang akan dicapai. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kualitas karyawan sehingga berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi (Ningsih et al., 2025). Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan perusahaan. Baik atau tidaknya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tergantung dari bagaimana perusahaan mengelola dan mengatur sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia sejatinya dapat diukur melalui kinerja karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang sesuai posisi dalam perusahaan. Patut disadari bahwa prestasi suatu perusahaan telah melekat pada suatu mutu yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Baik pemimpin maupun karyawan, dibutuhkan oleh perusahaan dengan kualitas terbaik untuk menjalankan tugasnya masing – masing. Menurut (Darmadi, 2022) praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menjadi modal yang tidak tergantikan dalam rangka menjaga keunggulan kompetitif dan mencapai kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

CV Hana Mahaeswara merupakan salah satu badan usaha berbentuk *Commanditaire Vennootschap (CV)* yang bergerak di bidang penyedia jasa pengerjaan proyek, khususnya dalam sektor konstruksi dan layanan teknis lainnya. Industri

konstruksi atau kontraktor merupakan satu sektor yang sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia. Setiap kegiatan proyek menuntut ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, serta tingkat keselamatan kerja yang tinggi. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan serta mampu bekerja secara efektif di lingkungan kerja yang memiliki risiko cukup besar. Dimana, saat ini perusahaan harus menghadapi tantangan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan proyek konstruksi, baik dari segi penyelesaian pekerjaan, efisiensi biaya, maupun pencapaian standar mutu perusahaan. Menurut, (Rahmadani dan Sampeliling, 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.

Berdasarkan data perusahaan CV Hana Mahaeswara, masih ditemukan proyek yang mengalami keterlambatan penyelesaian sehingga target waktu yang telah ditentukan tidak dapat tercapai secara optimal. Fenomena tersebut mengindikasikan adanya permasalahan kinerja yang perlu mendapat perhatian. Adapun data ketepatan pengerjaan proyek pada CV Hana Mahaeswara disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Data Ketepatan Pengerjaan Proyek Pada Tahun 2023-2025

Tahun	Nama Proyek	Status	Presentase Ketepatan Waktu
2023	Pembangunan Gedung Kantor CV Maju Bersama	Terlambat	33,3%
2023	Pembangunan Gedung Distribusi PT Surya Logistik	Terlambat	33,3%
2023	Pembangunan Drainase dan Jalan Lingkungan Desa	Tepat Waktu	33,3%
2024	Pembangunan Gedung Kantor PT Mitra Konstruksi Nusantara	Tepat Waktu	75%
2024	Pembangunan Ruko Komersial	Tepat Waktu	75%
2024	Pembangunan Gedung Kantor Pemerintahan Kabupaten (2 Lantai)	Tepat Waktu	75%
2024	Pembangunan Gedung Penyimpanan Material	Terlambat	50%
2025	Pembangunan Perumahan Tipe 45 (20 Unit)	Terlambat	50%
2025	Rehabilitas Gedung Sekolah Dasar	Tepat Waktu	50%
2025	Pembangunan Gedung Sekolah Dasar	Tepat Waktu	50%
2025	Renovasi Balai Desa dan Aula Serbaguna	Terlambat	50%
Jumlah		6 Tepat / 5 Terlambat	52,8%

Sumber: Data Internal CV. Hana Mahaeswara

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwasannya kinerja karyawan menurun pada tiga tahun terakhir 2023 sampai dengan 2025. Data menunjukkan persentase ketepatan waktu sempat meningkat dari 33,3% pada tahun 2023 menjadi 75% pada tahun 2024, namun kembali menurun menjadi 50% pada tahun 2025. Keterlambatan proyek ini tentunya yang tidak hanya berdampak pada biaya yang dikeluarkan, tetapi juga pada tingkat kepercayaan klien dan reputasi perusahaan Budhiarto (2023).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah kompetensi. Menurut, (Pratama dan Rini, 2025) menjelaskan bahwa kompetensi karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena menentukan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Junianto dan Garside, 2024)

menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang baik akan membantu karyawan dalam menjalankan tugas secara optimal sehingga target organisasi dapat tercapai.

Peningkatan kompetensi karyawan merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena harus menghadapi berbagai tantangan dan kendala yang perlu dibenahi terlebih dahulu. Setiap organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya melalui pengembangan pendidikan formal maupun non formal, meningkatkan keterampilan, mengikutsertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya memotivasi mereka untuk menjaga kedisiplinan (Normi, 2021).

Kompetensi merupakan pondasi utama dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya di sektor jasa khususnya konstruksi. Menurut, Spencer dan Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi berkontribusi hingga 48% terhadap variasi kinerja individu dan tim. Artinya, perbedaan kompetensi antar pekerja menjelaskan hampir separuh perbedaan hasil kerja, sementara faktor lain seperti pengetahuan dasar atau motivasi hanya menyumbang sisanya. Pendekatan ini menekankan bahwa investasi pada pengembangan kompetensi memberikan dampak langsung dan terukur terhadap produktivitas.

Dari hasil wawancara dengan salah satu mandor CV Hana Mahaeswara diketahui bahwa keterbatasan *skill* karyawan proyek masih menjadi kendala dalam pelaksanaan proyek. Meskipun perusahaan telah menyediakan pelatihan kepada

karyawan seperti, penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), membaca gambar kerja (*blueprint*), pengoperasian alat kerja, maupun pelaksanaan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Namun, pada kenyataannya tingkat *rework* masih tergolong tinggi dan terjadi hampir di seluruh proyek. *Rework* ini tidak hanya meningkatkan biaya operasional, tetapi juga menunda penyelesaian proyek dan menurunkan kepercayaan klien. Tanpa penanganan lebih lanjut dapat memperburuk ritme kerja dan mempengaruhi daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif. Dampak dari permasalahan tersebut dapat dilihat melalui data ketepatan penyelesaian proyek pada CV Hana Mahaeswara yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.2 Data Pengerjaan Ulang Proyek Pada Tahun 2023-2025

Tahun	Nama Proyek	Masa Pengerjaan	Volume Rework	Durasi Rework	Keterangan Rework
2023	Pembangunan Gedung Kantor CV Maju Bersama	Jan–Feb 2023	33,3%	5 hari	Perbaikan akibat ketidaksesuaian spesifikasi
2023	Pembangunan Gudang Distribusi PT Surya Logistik	Mar–Jun 2023	33,3%	7 hari	Perbaikan akibat ketidaksesuaian spesifikasi
2023	Pembangunan Drainase dan Jalan Lingkungan Desa	Agu 2023	33,3%	3 hari	Perbaikan akibat ketidaksesuaian spesifikasi
2024	Pembangunan Gedung Kantor PT Mitra Konstruksi Nusantara	Jan–Mei 2024	25%	10 hari	Revisi karena kesalahan pemasangan
2024	Pembangunan Ruko Komersial	Mar–Mei 2024	25%	6 hari	Revisi karena kesalahan pemasangan
2024	Pembangunan Gedung Kantor Pemerintah Kabupaten (2 Lantai)	Jun–Okt 2024	25%	8 hari	Revisi karena kesalahan pemasangan
2024	Pembangunan Gudang Penyimpanan Material	Nov–Des 2024	25%	4 hari	Revisi karena kesalahan pemasangan
2025	Pembangunan Perumahan Tipe 45 (20 Unit)	Jan–Okt 2025	25%	12 hari	Perbaikan akibat kesalahan teknis di lapangan
2025	Rehabilitasi Gedung Sekolah Dasar Negeri	Feb–Mei 2025	25%	5 hari	Perbaikan akibat kesalahan teknis di lapangan
2025	Pembangunan Gedung Sekolah Dasar (SD)	Jun–Jul 2025	25%	2 hari	Perbaikan akibat kesalahan teknis di lapangan
2025	Renovasi Balai Desa dan Aula Serbaguna	Jul–Agu 2025	25%	6 hari	Perbaikan akibat kesalahan teknis di lapangan
Rata-Rata			28%	6 hari	-

Sumber: Data Internal CV Hana Mahaeswara

Berdasarkan Tabel 1.2 CV Hana Mahaeswara mencatat 11 proyek konstruksi selama periode 2023 hingga 2025 dengan jumlah karyawan sebanyak 45 orang per proyek. Pada tahun 2023, tiga proyek tercatat memiliki volume *rework* sebesar 33,3%, sedangkan pada tahun 2024 hingga 2025 volume *rework* menurun menjadi 25%. Meskipun demikian, rata-rata volume *rework* selama periode 2023 hingga 2025 masih mencapai 28% dengan rata-rata durasi pengerjaan ulang selama 6 hari. Hal tersebut terjadi akibat ketidaksesuaian spesifikasi, kesalahan pemasangan, dan kesalahan teknis di lapangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan belum sepenuhnya optimal dan mengindikasikan masih adanya kesenjangan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi yang memadai menjadi faktor penting untuk meminimalkan kesalahan kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan hal tersebut, survei nasional menunjukkan bahwa 60% pekerja kontraktor di Indonesia membutuhkan sertifikasi kompetensi untuk memenuhi standar industri. Data dari riset Asosiasi Kontraktor Indonesia (AKI) dan Kementerian PUPR, yang mengidentifikasi gap keterampilan sebagai penghambat utama. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia masih menjadi tantangan yang dihadapi industri konstruksi, termasuk CV Hana Mahaeswara. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kompetensi karyawan memiliki peran penting dalam mendukung kualitas pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi perlu menjadi perhatian perusahaan untuk meminimalkan kesalahan kerja dan mengurangi terjadinya *rework* pada proyek yang dikerjakan.

Selain kompetensi, dalam upaya untuk meningkatkan kinerja, penting untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga mendukung peningkatan kinerja pekerja, khususnya pada sektor konstruksi (Putri dan Puspasari, 2024). Menurut (Patradhiani et al., 2022) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus, mengurangi risiko kecelakaan kerja, dan meningkatkan produktivitas kerja. Sebagaimana dalam Undang-undang pasal 86 UU No.13 tahun 2003, menyatakan bahwa setiap pekerjaan 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. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa K3 merupakan hak dasar yang harus diperoleh karyawan. Menurut (Mustari, 2025) penerapan K3 yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman sehingga mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

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

pekerjaan. Namun, dalam pelaksanaan pekerjaan konstruksi masih ditemukan beberapa insiden kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan perusahaan. Berikut data kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada CV Hana Mahaeswara dalam beberapa tahun terakhir.

Tabel 1.3 Data Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Proyek

Tahun	Jumlah Karyawan	Klasifikasi Kecelakaan Kerja			Jumlah
		Ringan	Berat	Meninggal	
2023	45	20	3	0	23
2024	45	18	5	0	23
2025	45	26	5	0	31
Jumlah		64	13	0	77

Sumber : Data Internal CV. Hana Mahaeswara

Menurut tabel 1.3, selama tiga tahun terakhir terjadi kecelakaan kerja sebanyak 77 kali untuk kategori ringan 64 kali dan 13 kali untuk kategori berat. Kecelakaan ringan seperti, luka goresan pada bagian tangan atau kaki, terkena percikan mesin, terpeleset dan jatuh saat bekerja. Kecelakaan berat seperti, jatuh dari atap hingga mengakibatkan patah tulang dan operasi gegar otak. Angka ini menunjukkan bahwa risiko keselamatan kerja di lingkungan perusahaan masih tergolong tinggi dan perlu mendapat perhatian serius, mengingat sebagian besar kejadian tersebut disebabkan oleh kelalaian karyawan tanpa menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) seperti sarung tangan, sepatu keselamatan, dan helm pengaman. Minimnya kesadaran dan pengawasan terhadap pentingnya keselamatan kerja menjadi persoalan mendasar yang

apabila dibiarkan tidak hanya mengancam keselamatan karyawan secara individu, tetapi juga berdampak pada produktivitas dan keberlangsungan operasional perusahaan secara keseluruhan (Ningsih et al., 2025).

Sebagai upaya untuk meningkatkan disiplin dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, CV Hana Mahaeswara telah menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan disiplin dan keselamatan kerja karyawan melalui *Standar Operasional Prosedur* (SOP). Untuk memastikan aturan tersebut dipatuhi, perusahaan juga menerapkan sistem sanksi secara bertahap bagi karyawan yang melakukan pelanggaran, mulai dari teguran lisan, Surat Peringatan (SP) 1, SP2, hingga SP3. Apabila pelanggaran tetap dilakukan atau karyawan tidak menunjukkan perubahan perilaku, perusahaan dapat menjatuhkan sanksi pemutusan hubungan kerja (*layoff*/PHK). Meskipun berbagai aturan dan sanksi tersebut telah diterapkan kinerja karyawan masih belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih dipengaruhi oleh faktor lain di luar kompetensi dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3).

Selain kompetensi dan K3, berdasarkan dari hasil wawancara salah satu mandor CV Hana Mahaeswara, kompensasi juga menjadi faktor yang menyebabkan naik turunnya kinerja karyawan. Menurut, (Watdi & Rahardjo, 2022) Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban serta tanggung jawab pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan mendorong terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik. 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 adil dan sesuai dengan kontribusi serta tanggung jawab pekerjaannya, maka hal tersebut dapat meningkatkan dan mendorong terciptanya kinerja karyawan yang lebih optimal (A. K. Putri dan Ubaidillah, 2024)

Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 100.3.3.1/937/013/2025 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2026, Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Madiun tahun 2026 ditetapkan sebesar Rp2.553.221 (Kencana, 2026). Namun, berdasarkan keterangan salah satu mandor, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan hanya sebesar Rp1.830.000 atau masih berada di bawah standar UMK yang berlaku. Sedangkan kompensasi lain yang diterima karyawan mencakup uang transport, uang makan, dan bonus akhir proyek jika pekerjaan selesai tepat waktu. Lebih lanjut, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu mandor diketahui bahwa perusahaan tidak sepenuhnya menanggung iuran BPJS Ketenagakerjaan dan karyawan tidak mendapatkan fasilitas BPJS Kesehatan. Sedangkan, pekerja proyek sering berhadapan dengan alat berat dan resiko kecelakaan kerja. Sehingga kondisi ini jauh dari sistem kompensasi yang ideal. Karenanya, dibutuhkan evaluasi menyeluruh yang tidak hanya menyangkut besaran gaji yang belum memenuhi standar minimum, tetapi juga menyangkut komitmen perusahaan

dalam memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang layak bagi seluruh karyawannya.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh kompetensi, kompensasi, dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, namun masih masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian. Diantaranya penelitian yang telah dilakukan (Rafif Aledery Wicaksana et al., 2025) pada Kru Bus Transjatim Koridor 5 Rute Surabaya–Bangkalan, hasil penelitiannya menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda ditemukan dalam penelitian (Johari dan Alfarez, 2026) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi di Kabupaten Garut.

Adapun Penelitian terkait pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh (Mantra dan Rini, 2023) pada pegawai harian lepas PT Sarana Inti Transindo Surabaya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat hasil berbeda yang ditemukan dalam penelitian (Daffa dan Adi, 2022) pada pekerja subkontraktor proyek pembangunan Gedung Kanwil BRI Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan (Alfanda et.al., 2025.) membuktikan bahwa kompensasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Kharisma. Hasil berbeda ditemukan dalam penelitian (Nugraha dan Mardiana, 2024) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Bahana Gemilang.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang ditemukan sebelumnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada perusahaan mengenai bagaimana mengelola sumber daya manusia secara optimal, khususnya dalam aspek kompetensi, keselamatan kesehatan kerja (K3), dan kompensasi sehingga perusahaan dapat merumuskan kebijakan yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Hana Mahaeswara Madiun”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Hana Mahaeswara secara parsial?

2. Apakah terdapat pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan CV Hana Mahaeswara secara parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Hana Mahaeswara secara parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan proyek pada CV Hana Mahaeswara Madiun.
2. Menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan proyek pada CV Hana Mahaeswara Madiun.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan proyek pada CV Hana Mahaeswara Madiun.

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 pengumpulan data, melakukan analisis, hingga penyusunan skripsi atau tugas akhir. Penelitian ini juga dapat memperluas

wawasan peneliti terkait pengaruh kompetensi, K3 dan kompensasi 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 kompetensi, K3, dan kompensasi, 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 CV. Hana Mahaeswara. Mereka akan lebih menyadari bahwa faktor kompetensi, K3 dan kompensasi 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.