

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada tahun 2023, perusahaan menghadapi tantangan signifikan akibat perlambatan pertumbuhan ekonomi global menjadi 1,7%, dipicu oleh faktor seperti inflasi yang tinggi, suku bunga yang naik, dan gangguan ekonomi akibat invasi Rusia ke Ukraina. Survei PwC menunjukkan bahwa 40% CEO merasa rentan terhadap inflasi, mendorong perusahaan untuk mengelola biaya dengan efisien dan menyesuaikan strategi harga untuk tetap bersaing di pasar. Dalam menghadapi volatilitas ekonomi dan konflik geopolitik, adaptasi yang bijaksana terhadap perubahan pasar menjadi kunci untuk menjaga kelangsungan bisnis yang berkelanjutan (Ahdiat, 2023).

Proyeksi ekonomi global dan Indonesia untuk tahun 2024 menggambarkan episode dua fase, dengan ketidakpastian tinggi di semester pertama dan potensi pemulihan di semester kedua. Prediksi Vasu Menon dari OCBC menyoroti kebijakan moneter yang ketat dari Federal Reserve AS hingga paruh pertama 2024, yang berpotensi mempengaruhi negara-negara berkembang termasuk Indonesia. Gubernur Bank Indonesia, Perry Warjiyo, memproyeksikan kenaikan suku bunga yang berlanjut hingga paruh pertama tahun depan, sambil mencatat risiko penarikan modal investor dan potensi depresiasi mata uang rupiah. Meskipun pemilihan umum di Indonesia diharapkan membawa stabilitas ekonomi di semester kedua tahun 2024, ketidakpastian politik di semester pertama bisa mempengaruhi kondisi ekonomi secara keseluruhan (Theodora, 2024).

Maka dari itu, penelitian tentang pengaruh kompensasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting dalam konteks ekonomi global dan Indonesia yang dipengaruhi oleh volatilitas dan ketidakpastian tinggi, serta faktor-faktor seperti inflasi yang meningkat, suku bunga yang tinggi, dan gejolak geopolitik. Manajemen kompensasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, membantu perusahaan untuk tetap kompetitif di pasar yang dinamis. Keselamatan kerja yang diperkuat akan memberikan stabilitas operasional di tengah tantangan keselamatan dan kesehatan yang meningkat. Selain itu, peningkatan kesehatan kerja akan berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, yang dapat meningkatkan kehadiran dan kinerja secara keseluruhan. Dengan menginvestigasi pengaruh ketiga aspek ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi manajemen SDM yang tangguh dan responsif terhadap perubahan ekonomi global dan nasional yang tidak stabil.

Menurut Aslamiyah, Dkk (2021) upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan, pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat produktivitas dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan. Penilaian kinerja rutin membantu manajemen mengidentifikasi potensi karyawan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan karir. Selain itu, prestasi kerja yang tinggi juga menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi rekan kerja lainnya untuk mencapai jenjang yang sama atau bahkan lebih tinggi. Menurut Savitri dan Aslamiyah (2024) penurunan kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi banyak faktor sehingga dalam perusahaan harus memperhatikan faktor yang dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tetap
Perusahaan Paralon

Indikator Penilaian	Target (%)	2021		2022		2023	
		Rata-Rata Nilai	Skor (%)	Rata-Rata Nilai	Skor (%)	Rata-Rata Nilai	Skor (%)
Kuantitas Kerja	20%	89	17,8	81	16,2	69	13,8
Kualitas Kerja	20%	95	19	80	16	71	14,2
Keterampilan Kerja	20%	97	19,4	86	17,2	72	14,4
Ketepatan Waktu	20%	93	18,6	81	16,2	72	14,4
Teamwork	20%	92	18,4	81	16,2	69	13,8
Jumlah	100%		93,2		81,8		70,6

Sumber : Perusahaan paralon (2024)

Dari tahun 2021 hingga 2023, terdapat penurunan yang signifikan dalam total skor kinerja karyawan tetap. Pada tahun 2021, karyawan berhasil mencapai total skor 93,2%, menunjukkan pencapaian yang baik terhadap target kinerja perusahaan. Namun, pada tahun 2022, skor kinerja menurun menjadi 81,8%, mengindikasikan adanya tantangan dalam mencapai standar kuantitas, kualitas, keterampilan kerja, ketepatan waktu dan teamwork yang ditetapkan. Penurunan lebih lanjut terjadi pada tahun 2023, di mana total skor kinerja turun menjadi 70,6%.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak
Perusahaan Paralon

Indikator Penilaian	Target (%)	2021		2022		2023	
		Rata-Rata Nilai	Skor (%)	Rata-Rata Nilai	Skor (%)	Rata-Rata Nilai	Skor (%)
Pencapaian Target Proyek	20%	90	18	85	17	75	15
Kepatuhan pada Deadline	20%	92	18,4	80	16	70	14

Indikator Penilaian	Target (%)	2021		2022		2023	
		Rata-Rata Nilai	Skor (%)	Rata-Rata Nilai	Skor (%)	Rata-Rata Nilai	Skor (%)
Kualitas Hasil Kerja	20%	94	18,8	82	16,4	73	14,6
Efisiensi Sumber Daya	20%	88	17,6	79	15,8	68	13,6
Feedback dari Klien/Atasan	20%	91	18,2	83	16,6	72	14,4
Jumlah	100%		85		80		75,2

Sumber : Perusahaan paralon (2024)

Dari tahun 2021 hingga 2023, terdapat penurunan yang signifikan dalam total skor kinerja karyawan kontrak. Pada tahun 2021, karyawan berhasil mencapai total skor 85%, mencerminkan pencapaian yang baik terhadap target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun, pada tahun 2022, skor kinerja menurun menjadi 80%, yang menunjukkan adanya tantangan dalam mencapai standar pencapaian target proyek, kepatuhan pada deadline, kualitas hasil kerja, efisiensi sumber daya, dan umpan balik dari klien/atasan. Lalu, pada tahun 2023, total skor kinerja kembali mengalami penurunan menjadi 75,2%.

Menurut Kasmir (2016:225) kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya jika perusahaan memberikan kompensasi secara layak dan wajar maka akan meningkatkan kinerja. Di perusahaan ini, meskipun ada beberapa aspek kompensasi yang dikelola dengan baik, terdapat beberapa aspek kompensasi juga yang perlu diperbaiki. Kondisi kompensasi yang buruk ini perlu diperbaiki untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Tabel 1.3
Kompensasi Perusahaan Paralon

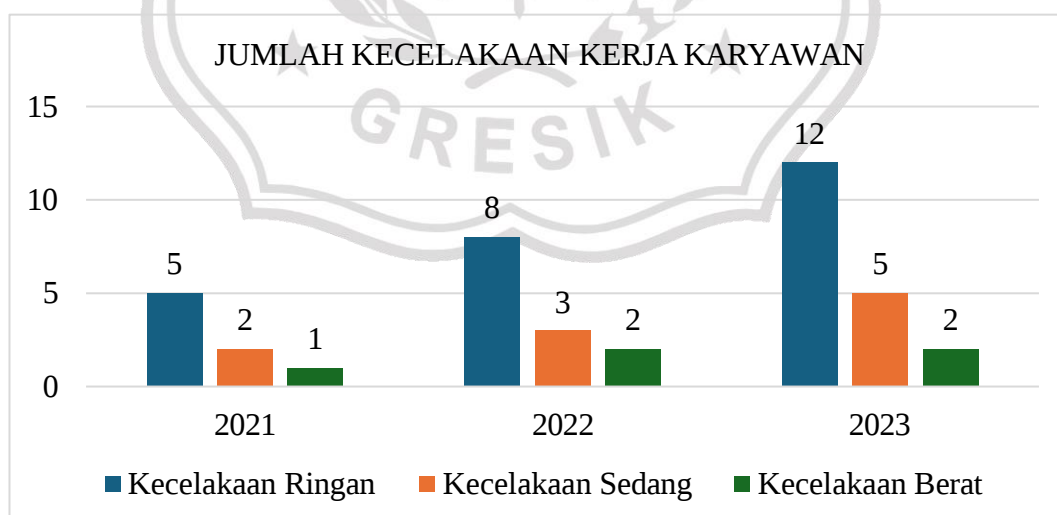
No	Keterangan	Kondisi		Aturan Perusahaan	Kondisi Lapangan	Keterangan
		Baik	Kurang Sesuai			
1.	Gaji UMK	✓		Sesuai dengan peraturan pemerintah	Dibayarkan tepat waktu	Semua Karyawan
2.	Tunjangan Hari Raya	✓		Sesuai dengan peraturan pemerintah	Dibayarkan sebelum hari raya	Semua Karyawan
3.	BPJS Ketenagakerjaan	✓		Sesuai dengan peraturan pemerintah	Karyawan terdaftar dan iuran dibayarkan tepat waktu	Karyawan tetap
4.	BPJS Kesehatan	✓		Sesuai dengan peraturan pemerintah	Karyawan terdaftar dan iuran dibayarkan tepat waktu	Karyawan tetap
6.	Bonus Prestasi	✓		Sesuai kebijakan perusahaan	Dibayarkan tepat waktu	Semua Karyawan
7.	Bonus Tahunan		✓	Sesuai kebijakan perusahaan tanpa kejelasan waktu	Tidak rutin, sering terlambat	Karyawan tetap
8.	Tunjangan Transportasi		✓	Sesuai jabatan dan lokasi	Jumlah tidak mencukupi kebutuhan	Karyawan tetap
9.	Uang Lembur		✓	Sesuai jam kerja lembur	Tidak sesuai dengan jumlah jam lembur	Semua Karyawan

Sumber : Perusahaan paralon (2024)

Perusahaan menerapkan beberapa bentuk kompensasi dengan kondisi yang beragam. Gaji UMK dan Tunjangan Hari Raya diberikan dengan kondisi baik, sesuai dengan peraturan pemerintah dan dibayarkan tepat waktu. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan dan bonus prestasi juga dikelola dengan baik.

Namun, ada beberapa aspek kompensasi yang berada dalam kondisi kurang sesuai. Bonus tahunan, meskipun dijanjikan oleh perusahaan, sering kali tidak diberikan secara rutin dan sering terlambat. Tunjangan transportasi yang diberikan berdasarkan jabatan dan lokasi kerja, jumlahnya tidak mencukupi kebutuhan karyawan. Uang lembur, yang seharusnya dibayarkan sesuai dengan jam kerja lembur yang dilakukan, sering kali tidak sesuai dengan jumlah jam lembur yang sebenarnya dilakukan oleh karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan dan memperbaiki kondisi kompensasi yang kurang sesuai untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2016:77), perusahaan dengan keselamatan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi, sementara rendahnya keselamatan kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja. Data kecelakaan kerja di perusahaan ini menunjukkan peningkatan jumlah kecelakaan setiap tahun. Perusahaan perlu meningkatkan keselamatan kerja untuk mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar 1.1 Kecelakaan Kerja Perusahaan Paralon
Sumber : Perusahaan paralon (2024)

Pada tahun 2021, perusahaan produksi paralon mengalami 8 kecelakaan kerja yang terdiri dari 5 kecelakaan ringan, 2 kecelakaan sedang, dan 1 kecelakaan berat. Kecelakaan ringan meliputi insiden seperti terpeleset, terbentur alat, dan luka kecil. Kecelakaan sedang termasuk patah tulang dan luka sedang yang memerlukan perawatan medis. Kecelakaan berat terjadi akibat terjepit mesin. Pada tahun 2022, jumlah kecelakaan kerja meningkat menjadi 13, dengan rincian 8 kecelakaan ringan, 3 kecelakaan sedang, dan 2 kecelakaan berat. Insiden kecelakaan ringan tetap sama seperti tahun sebelumnya, sementara kecelakaan sedang termasuk patah tulang, luka sedang, dan luka bakar. Kecelakaan berat terjadi akibat terjepit mesin dan terjatuh dari ketinggian. Pada tahun 2023, jumlah kecelakaan kerja kembali meningkat menjadi 19, dengan 12 kecelakaan ringan, 5 kecelakaan sedang, dan 2 kecelakaan berat. Jenis kecelakaan ringan tetap serupa, sedangkan kecelakaan sedang melibatkan patah tulang, luka sedang, dan luka bakar. Kecelakaan berat terjadi akibat terjepit mesin dan terjatuh dari ketinggian.

Menurut Suma'mur (2015:74), program kesehatan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan ini telah menyediakan beberapa fasilitas kesehatan kerja dalam kondisi baik. Namun, ada beberapa aspek kesehatan kerja yang perlu diperbaiki. Dengan memperbaiki aspek-aspek ini, perusahaan dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Tabel 1.4
Kesehatan Kerja Perusahaan Paralon

No	Keterangan	Kondisi		Aturan Perusahaan	Kondisi Lapangan
		Baik	Kurang Sesuai		
1.	Pengecekan Kesehatan Berkala	✓		Sesuai jadwal rutin yang	Dilakukan secara berkala dan tepat waktu

No	Keterangan	Kondisi		Aturan Perusahaan	Kondisi Lapangan
		Baik	Kurang Sesuai		
				ditetapkan perusahaan	
2.	Kebersihan Lingkungan Kerja	✓		Sesuai standar kebersihan yang ditetapkan perusahaan	Terjaga dengan baik dan rutin dibersihkan
3.	Alat-Alat P3K	✓		Tersedia di setiap lokasi kerja	Lengkap dan mudah diakses
4.	Penggunaan APD (Alat Pelindung Diri)	✓		Wajib digunakan di area kerja tertentu	Lengkap dan tersedia di semua area kerja
5.	Ventilasi Ruangan		✓	Sesuai standar kesehatan kerja	Kurang memadai, sirkulasi udara buruk
6.	Penghijauan		✓	Sesuai kebijakan perusahaan	Tidak ada penghijauan atau sangat minim

Sumber : Perusahaan paralon (2024)

Perusahaan telah menyediakan beberapa fasilitas kesehatan kerja dalam kondisi baik. Pengecekan kesehatan berkala dilakukan sesuai jadwal rutin yang ditetapkan perusahaan, memastikan kesehatan karyawan dipantau secara teratur dan tepat waktu. Kebersihan lingkungan kerja juga terjaga dengan baik, sesuai dengan standar kebersihan yang ditetapkan, dan dilakukan pembersihan rutin. Alat-alat P3K tersedia di setiap lokasi kerja, lengkap, dan mudah diakses, memberikan respon cepat jika terjadi kecelakaan kerja. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) wajib digunakan di area kerja tertentu dan perusahaan memastikan bahwa APD lengkap dan tersedia di semua area kerja.

Namun, ada beberapa aspek kesehatan kerja yang berada dalam kondisi buruk. Ventilasi ruangan kurang memadai dengan sirkulasi udara yang buruk, yang dapat mempengaruhi kesehatan karyawan. Selain itu, tidak ada penghijauan atau

penghijauan yang sangat minim di lingkungan kerja, yang dapat mengurangi kualitas udara dan kenyamanan di tempat kerja. Perusahaan perlu memperbaiki aspek-aspek ini untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hal diatas, maka peneliti mengkaji ulang variabel dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Paralon."

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan paralon?
2. Apakah Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan paralon?
3. Apakah Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan paralon?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan paralon.
2. Mengidentifikasi pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja di perusahaan paralon.
3. Mengidentifikasi pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan paralon.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

1. Untuk perusahaan:

- 1) Memberikan informasi tentang pengaruh kompensasi, keselamatan kerja, dan kesehatan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang lebih efisien untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Membantu perusahaan dalam menciptakan program kompensasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja yang lebih baik yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

2. Untuk Karyawan:

- 1) Memberikan pemahaman kepada karyawan tentang pentingnya kompensasi, keselamatan kerja, dan kesehatan di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja mereka.
- 2) Memotivasi karyawan untuk menjadi lebih proaktif dalam menjaga keselamatan dan kesehatan di tempat kerja mereka.

b. Manfaat Teoritis

- 1) Menambah literatur dan referensi bagi peneliti lain yang tertarik pada topik ini, terutama berkaitan dengan hubungan antara kompensasi, keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan.
- 2) Dapat digunakan sebagai bahan ajar atau studi kasus dalam mata kuliah yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia atau manajemen organisasi.

1.5 Kesenjangan Penelitian

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa elemen kompensasi, keselamatan, dan kesehatan kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan penelitian ini tidak selalu konsisten,

sejumlah studi menemukan hasil yang berbeda atau bahkan bertentangan. Dalam hal kompensasi, studi oleh Poluakan, Dkk (2019) menemukan bahwa kompensasi yang adil dan memadai memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini juga menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh Rialmi Z. dan Sasmita, S. (2021) menemukan bahwa kompensasi tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa ada komponen lain yang mungkin lebih berpengaruh pada seberapa baik karyawan bekerja untuk perusahaan.

Sementara itu, ada berbagai hasil dalam hal keselamatan kerja. Studi oleh Pertiwi, Dkk (2022) menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Nan Wangi, Dkk (2020) dan Ilham, Dkk (2022) menemukan bahwa keselamatan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa keselamatan mungkin tidak selalu menjadi komponen yang paling penting untuk kinerja di semua situasi atau industri.

Mengenai kesehatan kerja, penelitian oleh Pertiwi, Dkk (2022) dan Ilham, Dkk (2022) menemukan bahwa kesehatan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini juga menekankan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah penting untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Namun, penelitian oleh Nan Wangi, Dkk (2020) menemukan bahwa kesehatan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti kesehatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.5
Research GAP

Hubungan Antar Variabel	Penelitian Terdahulu		Research Gap
Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja	Rialmi Z. & Sasmita, S (2021)	Poluakan, A. K., Dkk (2019)	Inkonsistensi
	✓-	✓+	
Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja	Ilham, Dkk (2022)	Pertiwi, Dkk (2022)	Inkonsistensi
	✓-	✓+	
Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja	Nan Wangi, Dkk (2020)	Pertiwi, Dkk (2022)	Inkonsistensi
	✓-	✓+	

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

