

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa pandemi covid-19 yang ditandai dengan munculnya suatu penyakit/virus baru yang mematikan membuat seluruh dunia terkena dampaknya dari penyebaran virus tersebut. Dampak dari virus itu juga membuat keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi terkena dampaknya, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam menjalankan aktivitas organisasi di tengah masa pandemi covid-19. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi di masa pandemi covid-19 ini atau di masa yang akan datang. Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan. Tetapi juga adanya keinginan untuk bekerja dengan giat dan juga memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan terhindar dari penyebaran virus tersebut.

Pada rangka mencapai tujuannya, setiap organisasi menginginkan karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya dan untuk mengelola berbagai sumber daya tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia haruslah yang berkualitas menurut Sinambela (2016:33).

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di masa pandemi covid-19. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi. Salah satu indikator keberhasilan organisasi adalah kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Menurut Hasibuan (2016:27) bahwa keberhasilan suatu tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap SDM secara keseluruhan yang ada dan bekerja di organisasi yang dipimpinnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2015:43).

PT. Indobaja Primamurni Gresik adalah perusahaan swasta nasional terbesar yang bergerak dalam bidang perdagangan besi dan baja konstruksi. Seiring dengan pesatnya laju perkembangan pembangunan di era globalisasi dan semakin bergeliatnya sektor industri yang menuntut perbaikan sarana dan prasarana terutama di bidang infrastruktur guna menopang roda perekonomian nasional dalam berbagai sektor, hal itu menjadi salah satu faktor pemicu terhadap perkembangan usaha dibidang kontraktor sebagai lokomotif pembangunan yang pada akhirnya

meningkatkan volume pemakaian besi dan baja dari tahun ke tahun. Manfaat kinerja karyawan pada PT Indobaja Primamurni Gresik adalah meningkatkan produktivitas karyawan sehingga berdampak pada profit yang terus meningkat untuk perusahaan, dapat bersaing dengan kompetitor perusahaan yang sejenis, mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan, secara tidak langsung dapat meningkatkan loyalitas karyawan untuk perusahaan, perusahaan akan berkembang seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan.

PT. Indobaja Primamurni Gresik merupakan perusahaan yang mengutamakan kualitas, ketepatan waktu dan kepuasan pelanggan (*Customer Satisfaction*) dengan didukung sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya dan prasarana yang memadai kami siap menjadi mitra terpercaya bagi anda. Berikut data kinerja karyawan pada PT Indobaja Primamurni Gresik dalam tiga tahun terakhir yang diperoleh peneliti dari divisi SDM.

Tabel 1.1
Data Kinerja PT Indobaja Primamurni Gresik Tahun 2018 - 2020

Hasil Kerja	Target (%)	Tahun					
		2018		2019		2020	
		Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)
1. Kuantitas Kerja	20%	90	18	82	16,4	70	14
2. Kualitas Kerja	20%	95	19	81	16,2	72	14,4
3. Keterampilan Kerja	20%	97	19,4	85	17	71	14,2
4. Ketepatan Waktu	20%	93	18,6	80	16	71	14,2
5. <i>Teamwork</i>	20%	92	18,4	81	16,2	70	14
Jumlah	100%		93,4		81,8		70,8

Sumber : Divisi SDM PT Indobaja Primamurni Gresik 2018 -2020

Berdasarkan tabel 1.1. Rekapitulasi Kinerja karyawan PT Indobaja Primamurni Gresik bahwasanya indikator penilaian kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja, ketepatan waktu, dan *teamwork* dengan target standar bobot

yang ditentukan perusahaan sebesar 20% dari masing-masing indikator penilaian kinerja. Pada tahun 2018 total skor indikator penilaian kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja, ketepatan waktu, dan *teamwork* mencapai 93,4%, pada tahun 2019 total skor indikator penilaian kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja, ketepatan waktu, dan *teamwork* mencapai 81,8%, dan pada tahun 2020 indikator penilaian kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja, ketepatan waktu, dan *teamwork* mencapai 70,8% disebabkan oleh pandemi Covid 19. Kesimpulan dari data tersebut bahwasanya dalam tiga tahun terakhir kinerja karyawan PT Indobaja Primamurni mengalami penurunan.

Berdasarkan *Research Gap* pada penelitian Andini (2016) dengan mengkaji variabel kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Jatmiko (2020) mengkaji variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Haris (2020) dengan mengkaji variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Achmad (2017) dengan mengkaji keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Haris (2020) dengan mengkaji variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewiana (2018) dengan mengkaji keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas di dapatkan tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2
Research Gap

Hubungan Antar Variabel	Penelitian Terdahulu		Research Gap
	Jatmiko (2016)	Andini (2020)	
Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja	√-	√+	Inkonsistensi
	Achmad (2017)	Haris (2020)	
Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja	√-	√+	Inkonsistensi
	Haris (2016)	Dewiana (2018)	
Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja	√-	√+	Inkonsistensi

Sumber : Berbagai Penelitian Terdahulu Yang Di Olah

Berdasarkan *Research Gap* maka peneliti mengkaji ulang variabel dengan judul “Pengaruh Kompensasi Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indobaja Primamurni Gresik”.

Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan, berikut data kompensasi karyawan PT Indobaja Primamurni Gresik sebagai berikut :

1. Gaji UMK
2. Tunjangan Hari Raya
3. BPJS Ketenagakerjaan
4. BPJS Kesehatan

Dari data diatas menunjukkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan karyawan pada PT Indobaja Primamurni Gresik sebesar UMK Kabupaten Gresik, selain itu terdapat tunjangan hari raya, dan fasilitas yang di berikan perusahaan berupa BPJS Ketengakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Menurut Mangkunegara (2015:53) keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri, manufaktur dan kontruksi, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja bahan baku dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain. Berikut data keselamatan kerja pada PT Indobaja Primamurni Gresik dalam tiga tahun terakhir sebagai berikut.

1. Alat Pelindung Diri
2. Hydrant dan alat pemadam kebakaran
3. Rambu Lalu lintas pekerja, dan kendaraan

Berdasarkan data tentang keselamatan kerja PT Indobaja Primamurni Gresik di tunjukkan dengan disediakannya alat pelindung diri kutuk para pekerja, Hydrant dan alat pemadam kebakaran untuk menangani kebakaran dan kecelakaan kerja, serta rambu lalu lintas pejalan kaki dan kendaraan seperti jalur khusus pejalan kaki dan jalur keluar masuk kendaraan, jalur evakuasi, jalur penyeberangan jalan.

Menurut Widodo (2015: 244) menjelaskan bahwa Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Berikut data kesehatan kerja PT Indobaja Primamurni Gresik sebagai berikut.

1. Alat-alat K3
2. Pengecekan kesehatan secara berkala
3. Kebersihan dan penghijauan lingkungan kerja

Berdasarkan data tentang kesehatan PT Indobaja Primamurni Gresik telah menyediakan alat – alat K3 untuk kecelakaan kerja, melakukan *Medical Check Up* meliputi cek jantung, tensi darah, cek narkoba, dan penyuntikan vaksin, dan ada tambahan rapid tes, dan swab tes secara berkala, dan kebersihan dan penghijauan lingkungan kerja.

Berdasarkan fenomena gap yang terjadi adalah kinerja pada PT Indobaja Primamurni Gresik dalam tiga tahun terakhir mengalami penurunan, sedangkan kompensasi yang diberikan dalam tiga tahun terakhir mengalami kenaikan dan sesuai UMK Kabupaten Gresik, Keselamatan kerja yang masih bagus dilihat dari tingkat kecelakaan kerja yang sedikit, dan kesehatan kerja yang bagus dengan adanya *Medical check up, Rapid Test, dan Swab Test,*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indobaja Primamurni Gresik?
2. Apakah Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indobaja Primamurni Gresik?
3. Apakah Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indobaja Primamurni Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah di jelaskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indobaja Primamurni Gresik.
2. Menganalisis pengaruh Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indobaja Primamurni Gresik.
3. Menganalisis pengaruh Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indobaja Primamurni Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman bagi penulis, dapat memberikan kontribusi pengembangan

terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan, kritik, dan saran untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, khususnya dalam menghadapi masalah kinerja karyawan.

