

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Pendahuluan

PT. Utama Karya Infrastruktur merupakan salah satu anak perusahaan dari BUMN PT. Utama Karya yang bergerak pada bidang usaha jasa konstruksi. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2015 yang merupakan spin-off dari divisi jalan dan jembatan milik PT. Utama Karya. Pada saat ini PT. Utama Karya Infrastruktur sedang dalam proyek pembangunan berbagai jalan tol di pulau sumatera. PT. Utama Karya Infrastruktur melakukan beberapa bisnis dalam pengerjaan proyek jalan tol trans sumatera, operasi dan pemeliharaan jalan tol, jasa konstruksi dan EPC, pengembangan property, dan manufaktur.

Kinerja ditentukan oleh kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan berkualitas tinggi dan bervolume tinggi sambil mematuhi otoritas yang diberikan kepadanya. Ketika datang ke prestasi atau kesuksesan bisnis, personelnya sangat penting Seiring kemajuan teknologi dan lingkungan berubah, kemampuan seseorang untuk mengembalikan hadiahnya sesuai dengan kapasitasnya harus terus selaras dengan kapasitasnya. Kinerja karyawan yang menguntungkan memiliki efek menguntungkan pada perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang positif menciptakan optimisme di dalam perusahaan, yang membantu manajer ekspansi dan departemen lain dalam menerapkan terobosan dalam pengembangan perusahaan.

Kompensasi dapat digambarkan sebagai segala jenis pembayaran atau insentif yang dibayarkan kepada karyawan dengan imbalan layanan yang diberikan saat bekerja. Pada saat ini yang menjadi kendala di sebuah perusahaan ialah minimnya kompensasi yang tidak sesuai UMR, jadinya banyak karyawan di sebuah perusahaan tidak merasakan kesejahteraan di perusahaan tersebut. Dengan semakin baik kompensasi yang diterima oleh keadaan kerja yang lebih baik dan lebih menarik akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, upah yang lebih rendah berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah.

Proses peningkatan tingkat pendidikan seseorang panjang dan terdiri dari prosedur sistematis dan terencana di mana tenaga kerja manajemen memperoleh pengetahuan konseptual dan teoritis yang berlaku untuk berbagai skenario. Dalam sebuah perusahaan, pendidikan sangat diutamakan untuk karyawan, karena pencapaian pendidikan seseorang yang lebih tinggi, semakin besar bakat kerja atau produktivitas di tempat kerja. Perlu edukasi untuk melakukan hal tersebut, guna mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten yang mampu melaksanakan tujuan perusahaan sekaligus memperoleh tingkat pencapaian

kinerja yang tinggi. Tingkat pendidikan menjadi permasalahan yang sulit untuk diatasi dimana sebagian karyawan merasa dengan tingkat pendidikan yang telah ada sudah cukup namun dalam peningkatan kinerja karyawan, meningkatkan jenjang pendidikan sangat lah dibutuhkan.

Penempatan kerja digunakan untuk berhasil menyalurkan bakat karyawan ke dalam profesi atau posisi yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka dan yang selaras dengan kebutuhan perusahaan. Penempatan individu yang relevan dalam pekerjaan yang sesuai memungkinkan perusahaan untuk mencapai output dan hasil kerja potensial terbesar. Penggunaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan yang paling efektif terjadi ketika mereka ditempatkan dalam pengaturan yang paling cocok untuk kinerja karyawan. Penempatan kerja pada perusahaan menjadi permasalahan yang sulit untuk dihindarkan, dimana karyawan dapat ditempatkan pada daerah yang jauh dan berpindah sehingga membuat karyawan merasa sulit dalam beradaptasi maupun hubungan dengan keluarga menjadi sulit.

Keselamatan kerja adalah apa pun yang dapat membahayakan keselamatan pekerja dan orang lain di tempat kerja. karyawan dapat memperoleh manfaat dari rasa aman di tempat kerja, yang memungkinkan mereka untuk memasukkan jumlah jam maksimum yang mungkin. Setiap tahun, ratusan kecelakaan industri terjadi, mengakibatkan korban jiwa, kerusakan properti, dan gangguan produksi. Perusahaan telah memiliki standart dan prosedur operasional keselamatan namun dalam praktiknya dilapangan masih terjadi kesalahan dalam prosedur sehingga mengakibatkan kecelakaan yang pada karyawan sehingga perlu adanya peningkatan keselamatan kerja karyawan.

Bekerja di perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai elemen, termasuk kesehatan kerja, untuk memastikan bahwa tugas dapat dilakukan tanpa dirugikan oleh kendala fisik atau mental. Dengan diperhatikan nya Kesehatan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu menghasilkan hasil kerja yang terbaik untuk kemajuan perusahaan.

Kinerja dari karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pengerjaan dari produk PT. Utama Karya Infrastruktur mengalami pelambatan terutama karyawan mengeluhkan adanya ketidaksesuaian dalam penerapan penempatan kerja, keselamatan, dan juga Kesehatan. Adapun juga kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur masih dirasa kurang sehingga mempengaruhi dari kinerja karyawan dilapangan.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul **“PENGARUH**

KOMPENSASI, TINGKAT PENDIDIKAN, PENEMPATAN KERJA, KESEHATAN KERJA, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HUTAMA KARYA INFRASTRUKTUR”.

I.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutama Karya Infrastruktur ?
2. Bagaimanakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutama Karya Infrastruktur ?
3. Bagaimanakah pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutama Karya Infrastruktur ?
4. Bagaimanakah pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutama Karya Infrastruktur
5. Bagaimanakah pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutama Karya Infrastruktur
6. Bagaimanakah pengaruh kompensasi, tingkat pendidikan, penempatan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutama Karya Infrastruktur ?

I.3. Teori Pengaruh

I.3.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Banyak organisasi melihat kompensasi sebagai faktor penting dalam mempertahankan dan menarik karyawan berbakat. Banyak organisasi melihat remunerasi sebagai faktor penting dalam mempertahankan dan menarik staf berbakat. Kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi terhadap karyawan dapat memberikan dorongan karyawan untuk senantiasa berkinerja tinggi dan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian alwi dan sugiono (2019), nurhasanah dan sumardi (2018), Sugiono, efendi, al-afgani (2021) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penerapan kompensasi yang baik dapat mencerminkan kinerja dari perusahaan juga baik.

I.3.2. Teori Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat pendidikan yang dibutuhkan seorang karyawan sangat penting karena menguntungkan individu dan perusahaan. Tingkat pendidikan yang diterima oleh karyawan berpengaruh pada kemampuan mereka untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah terjalin secara memadai, karena dengan pendidikan yang memadai, pengetahuan dan kemampuan karyawan akan lebih luas, dan ia akan lebih siap untuk menghadapi setiap kesulitan yang muncul.

Menurut penelitian Sabban (2018), Mukhtar (2019), Basyit, Sutikno, dan Dwiharto (2020) tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tingkat pendidikan akan sangat bergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri, dengan tingkat pendidikan yang tinggi dapat mendorong dalam pencapaian kinerja karyawan. Menurut Putri, dan Ratnasari (2019), Hitalessy, Roni, dan Iswandi (2018) tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

I.3.3. Teori Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan kerja didalam perusahaan memperhatikan peranan dari pendidikan yang dimiliki oleh individu sumber daya manusia, latar belakang pendidikan memberikan wawasan terhadap disiplin ilmu yang diketahui dan dikembangkan sehingga penempatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut pengaruh Nirwanto, Gani, dan Lamo (2019), Tsani (2013) faktor prestasi akademis berhubungan erat dengan penempatan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian Shidiq, dan Aziza (2019) penempatan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

I.3.4. Teori pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan di tempat kerja memiliki pengaruh besar pada keberhasilan organisasi. Pengusaha harus menerapkan sistem keselamatan kerja yang membahas manajemen terpadu, tenaga kerja, kondisi kerja, dan lingkungan kerja untuk secara signifikan mengurangi kecelakaan di tempat kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Cahyano dan Mardikaningsih (2021), Widagda, Rodhiyah, dan Nurseto (2014), keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

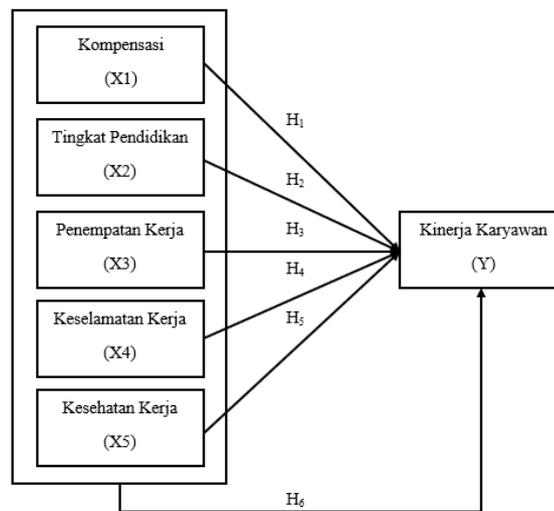
I.3.5. Teori pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Di tempat kerja, kesehatan kerja harus diperhatikan, karena karyawan yang sehat berfungsi secara optimal. Mempertahankan atau memberikan perlindungan bagi karyawan

terhadap bahaya kecelakaan, penyakit, dan kerugian finansial yang terkait dengan pekerjaan mereka mungkin merupakan bisnis yang menguntungkan bagi organisasi yang memprioritaskan kesehatan kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh June dan Siagian (2020) bahwa keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Runtung, Dotulong, Lumintang (2021) kesehatan tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

I.4. Kerangka Konseptual



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur.

H₂ : Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur.

H₃ : Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur.

H₄ : Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur.

H₅ : Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur.

H₆ : Kompensasi, tingkat pendidikan, penempatan kerja, dan kesehatan dan keselamatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Infrastruktur.