

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang meningkat dan persaingan yang ketat, perusahaan dituntut untuk tidak hanya memperbaiki aspek produktivitas dan profitabilitas, tetapi juga menjaga kesejahteraan karyawan di PT Anugerah Sinar Mustika. Ketika bekerja di industri seperti manufaktur, inisiatif Kesehatan dan keselamatan di tempat kerja harus diperhitungkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.. Motivasi dan produktivitas di tempat kerja dapat ditingkatkan secara signifikan dengan gaji yang memadai dan inisiatif keselamatan kerja yang berhasil. Komponen penting dari keberhasilan bisnis adalah kinerja karyawan. Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor industri, PT Anugerah Sinar Mustika harus memastikan bahwa setiap karyawan dapat bekerja sebaik mungkin di masa persaingan yang semakin ketat. Namun, sejumlah faktor memengaruhi keberhasilan karyawan. Fenomena kinerja yang terjadi pada perusahaan ialah Masalah kesehatan fisik dan mental sering menjadi perhatian dalam lingkungan kerja modern. Peningkatan kasus burnout, stres kerja, dan penyakit akibat pekerjaan menunjukkan bahwa perusahaan sering mengabaikan aspek kesehatan kerja.

Menurut Hasibuan (2016), Segala sesuatu yang dibayarkan kepada pekerja atas kerja keras mereka disebut sebagai kompensasi. Oleh karena itu, pemberian gaji yang kompetitif dan adil sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penghargaan perusahaan kepada karyawannya dikenal sebagai kompensasi, dan dapat berupa uang maupun non-uang atas kontribusi yang telah mereka berikan. Berdasarkan data internal perusahaan, terdapat ketidakpuasan sebagian karyawan terhadap kebijakan kompensasi, seperti gaji yang dianggap belum sesuai dengan beban kerja dan minimnya insentif tambahan. Hal ini dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2011), Pertahanan fisik pekerja terhadap kemungkinan kecelakaan atau cedera di tempat kerja dikenal sebagai keselamatan. Inisiatif keselamatan di tempat kerja seharusnya bukan satu-satunya yang dilakukan, tetapi juga menciptakan rasa aman yang dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan. Fenomena Keselamatan Kerja juga menjadi perhatian utama dalam

membangun tempat kerja yang ramah dan aman. Dalam laporan tahunan PT Anugerah Sinar Mustika, tercatat adanya peningkatan angka kecelakaan kerja sebesar 10% di 2 tahun ini, implementasi prosedur keselamatan kerja di perusahaan belum optimal.

Menurut Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan kesehatan kerja sebagai keadaan fisik, mental, dan sosial yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara produktif. Karyawan yang sehat biasanya memiliki kinerja lebih baik di tempat kerja dibandingkan mereka yang sering mengalami masalah kesehatan. Fenomena Kesehatan Karyawan juga menjadi salah satu isu penting. Data menunjukkan bahwa tingkat absensi akibat masalah kesehatan karyawan meningkat sebesar 15% dalam setahun terakhir. Hal ini disebabkan oleh kurangnya fasilitas kesehatan yang memadai dan program kesejahteraan karyawan yang belum optimal.

Hubungan Ketiga Variabel Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan. Apa yang dimaksud dengan kinerja karyawan oleh Mangkunegara (2013) sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan dalam memenuhi kewajiban yang diberikan. Berdasarkan fenomena yang ada, kompensasi yang adil, keselamatan kerja yang terjamin, dan kesehatan yang terjaga sangat memengaruhi motivasi serta hasil kerja staf, yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja bisnis.

Oleh karena itu, penulis termotivasi meneltii dengan judul **“Analisis Dampak Kompensasi, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Sinar Mustika”** Hal ini bertujuan Memeriksa hubungan antara kesehatan, keselamatan, kompensasi, dan kinerja karywan PT Anugerah Sinar Mustika. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel ini, diharapkan perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan merata.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada membahas isu-isu yang terkait dengan sekolah dan kehidupan selanjutnya yang timbul dari masalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Anugerah Sinar Mustika ?

2. Bagaimana keselamatan kerja memengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT Anugerah Sinar Mustika ?
3. Sejauh mana kesehatan kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT Anugerah Sinar Mustika ?
4. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi Kompensasi dan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap efisiensi saling terkait. di PT Anugerah Sinar Mustika ?

1.3. Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas Prima Indonesia

sebagai bahan bacaan dan untuk menyertakan kutipan untuk kursus Manajemen S-1 khususnya pada konsentrasi Manajemen SDA

2. Bagi Perusahaan

Sebagai kontribusi dan faktor bagi pihak PT Anugerah Sinar Mustika untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai evaluasi dengan memperbaiki Dampak gaji, keselamatan tempat kerja, dan kesehatan terhadap kinerja pekerja PT Anugerah Sinar Mustika

3. Bagi Penelitian

Untuk mempelajari lebih dalam mengenai Kajian Pengaruh Gaji, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan terhadap Kinerja Pekerja PT Anugerah Sinar Mustika

1.4. Teori Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Semua pendapatan yang diterima pekerja sebagai pembayaran atas kontribusinya terhadap bisnis dianggap sebagai kompensasi, menurut Hasibuan (2020). disebut kompensasi. Kompensasi dapat berupa uang tunai, barang dagangan, atau manfaat lainnya. yang bersifat non-finansial.

Banyak barang yang bisa dimanfaatkan sebagai simbol ganti rugi, khususnya sebagai berikut, menurut (Sinambela, 2016:235):

1. Upah dan Gaji

2. Insentif

3. Tunjangan

4. Fasilitas

1.5. Teori Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, dkk (2020:3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) didefinisikan sebagai: mencegah timbulnya gangguan kesehatan akibat kerja; melindungi pekerja Dari Faktor-Faktor Berat Baru; menonjolkan dan meningkatkan kualitas pengajaran mengenai keadaan psikologi dan fisiologi; meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial sebaik-baiknya secara terus-menerus; Juga, Menkokokkan Setiap Pekerja dengan tugasnya.

Menurut Ashar Sunyoto dalam Nuril (2019:16), indikator keselamatan kerja terdiri dari :

1. Pendanaan perawatan kesehatan

2. Layanan medis

3. Peralatan

4. Penyimpanan barang;

5. Wewenang pekerjaan

6. Kecerobohan

1.6. Teori Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan

Sasaran nya menawarkan keamanan dan perlindungan kepada pekerja terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan serta risiko fisik, mental, dan emosional. Bisnis, lingkungan sekitar, dan lingkungan (Sulistyo et al., 2019).

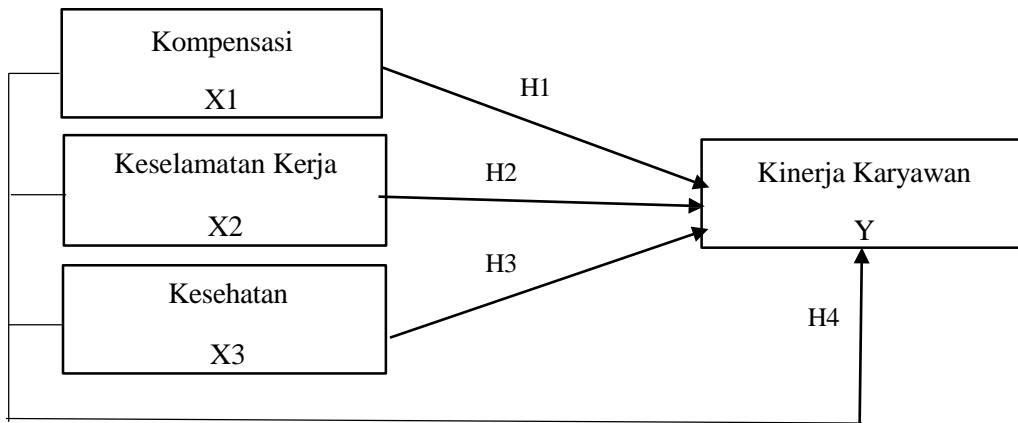
Menurut Manullang (2016:87) Berikut ini adalah aspek dan penanda kesehatan kerja :

1. Tempat praktik medis.

2. Dua fasilitas untuk kesehatan karyawan

3. Layanan kesehatan untuk karyawan.

1.7. Kerangka Konseptual



1.8. Hipotesis Penelitian

Berikut ini adalah pengembangan hipotesis penelitian berdasarkan kerangka konseptual yang ditetapkan sebelumnya:

H-1 = Kinerja karyawan di PT. Anugerah sebagian dipengaruhi oleh kompensasi.

H-2 = Kinerja karyawan agak dipengaruhi oleh keselamatan kerja bagi mereka yang terdaftar di PT. Anugerah

H-3 = Kinerja karyawan sebagian dipengaruhi oleh kesehatan mereka yang terdaftar pada PT. Anugerah

H-4 = Kompensasi, Kinerja karyawan secara bersamaan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja.