

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dalam organisasi ataupun perusahaan. Dalam melakukan bisnis atau pekerjaan, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Karena manusia bisa berencana dan mewujudkan tujuan agar kedepannya manusia juga dapat berperan aktif menjadi pengelola dan produksi di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa mengkaji permasalahan atau hambatan yang ada yang bisa meminimalisir kesalahan atas keterampilan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan harus memiliki SDM yang maksimal agar bisa dijadikan acuan untuk menyelesaikan masalah atau upaya meningkatkan kinerja karyawan dan hal itu adalah salah satu cara untuk membuktikan terlaksananya visi, misi, dan tujuan yang diinginkan perusahaan (Brier & Jayanti, 2020).

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan (Widodo *et al.*, 2022). Karyawan yang produktif yang berkinerja tinggi dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien. Pengukuran kinerja karyawan dilakukan untuk memahami seberapa efektif karyawan melaksanakan tugas mereka serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan

dapat memberikan gambaran yang lebih jelas bagi perusahaan dalam merancang strategi yang mendukung peningkatan kinerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada keberhasilan dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan seperti kesehatan keselamatan kerja dan kompensasi (Pramida & Mulyanti, 2023). Sebuah inisiatif guna menjadikan tempat kerja layak bagi para pekerja dengan cara mengurangi prevalensi penyakit serta kecelakaan akibat kerja serta meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Guna membuat tempat kerja lebih aman serta lebih produktif, K3 mencakup identifikasi bahaya, penilaian risiko, pengendalian risiko, serta peninjauan dan pemantauan yang berkesinambungan (Azzahra *et al.*, 2024).

PT Murano Glassindo Makmur adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi kaca. Mereka mengkhususkan diri dalam pembuatan berbagai jenis kaca, mulai dari kaca dekoratif hingga kaca fungsional yang digunakan dalam berbagai sektor seperti perumahan, komersial, hingga industri, yang berupa *Tempered Glass*, *Heat Strengthrned Glass*, *Laminated Glass*, *Insulating Glass*, *Kaca Anti Peluru*, *Smart Glass*, *Low-dan E Glass*.

Dari tabel berikut ini, terdapat informasi tentang berapa banyaknya produk yang dibuat setiap bulannya. Pada bulan Desember 2023 memiliki jumlah produksi yang paling tinggi berjumlah 103% dan pada bulan Januari 2023 memiliki jumlah produksi yang rendah/menurun berjumlah 65%.

Tabel 1.1 Jumlah Produksi Kaca selama 1 Tahun terakhir (2023) PT Murano Glassindo Makmur

Bulan	Efficiency	Produksi Total Output	Target Output
Januari	65%	122,653	190,000
Februari	76%	144,278	190,000
Maret	88%	166,965	190,000
April	93%	175,934	190,000
Mei	87%	165,004	190,000
Juni	80%	152,622	190,000
Juli	99%	188,965	190,000
Agustus	101%	192,278	190,000
September	85%	162,309	190,000
Oktober	95%	180,309	190,000
November	100%	189,309	190,000
Desember	103%	196,309	190,000

Sumber PT Muranno Glassindo Makmur

Data dari tabel diatas bisa membantu manajemen menganalisis produktivitas setiap karyawan, menemukan masalah produksi, faktor penyebab tidak tercapainya produksi di PT Murano Glassindo Makmur yaitu : 1. Karyawan yang bekerja masih kurang memiliki semangat atau dorongan bekerja, 2. Karyawan kurang memiliki keinginan untuk berkembang dan bekerja keras, 3. Mesin rusak, 4. Karyawan sering bersikap santai saat bekerja (Cinde Asmoro, 2024).

Kinerja karyawan ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Perspektif yang lebih luas tentang kinerja karyawan mencakup tindakan yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh karyawan. Pendekatan ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya berpusat pada hasil tetapi juga mempertimbangkan proses dan perilaku yang

ditunjukkan oleh karyawan saat menjalankan pekerjaannya, dikarenakan karyawan produksi kaca sangat beresiko tinggi. Resiko yang bisa terjadi yaitu keselamatan dan kecelakaan kerja. Karyawan produksi kaca bisa saja mengalami luka saat menjalani pekerjaannya. Sehingga mereka dalam menjalani pekerjaan harus menargetkan tujuan atau mencapai hasil produksi perusahaan (I. Saputra & Rahmat, 2024).

Tabel 1.2 Data Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Klasifikasi Kecelakaan			Jumlah (Orang)
		Ringan (Luka-Luka)	Sedang	Berat	
2021	82	3	1	0	4
2022	94	2	0	0	2
2023	103	4	2	1	7

Sumber PT Murano Glassindo Makmur

Berdasarkan tabel 1.2 Tahun 2023 tercatat menjadi tahun dengan jumlah kecelakaan terbanyak dalam 1 tahun terakhir pada tahun 2023, yakni sebanyak 7 orang. Berdasarkan hasil wawancara peneliti, dinyatakan bahwa kecerobohan dan kelalaian karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka adalah penyebab kecelakaan itu. Terhadap kecelakaan ringan yang terjadi di lingkungan perusahaan. Kecelakaan ringan antara lain tergores, selain itu untuk kasus kecelakaan sedang seperti luka robek akan langsung dibawa kerumah sakit untuk dapat ditangani lebih lanjut oleh dokter ahli, lalu kecelakaan berat luka robek yang cukup dalam dan dibawa kerumah sakit untuk ditangani dokter ahli untuk dioperasi selain itu bagian tubuh yang terkena luka tidak balik seperti biasanya (cacat). Kesehatan dan

keselamatan kerja merupakan jaminan perlindungan untuk dibutuhkan oleh setiap anggota organisasi/pekerja.

Karyawan pada PT Murano Glassindo Makmur kurang memperhatikan kesehatannya dan keselamatan kerjanya, seperti dalam pengolahan sampai proses produksi kaca. Masing-masing bagian produksi sudah menyediakan perlengkapan untuk bekerja, tetapi karyawan masih sering tidak menggunakan perlengkapan yang sudah ada dari pabrik kaca PT Murano Glassindo Makmur. Setiap hari karyawan yang memproduksi kaca diharuskan menggunakan masker, sarung tangan yang *safety*, dan sepatu yang *safety* yang sudah disediakan oleh perusahaan untuk menjaga keselamatan karyawan agar tidak terjadi kecelakaan kerja dalam memproses produksi kaca. Namun, masih ada karyawan yang tidak peduli dan kurang adanya kesadaran untuk menggunakan peralatan perlindungan dalam bekerja (APD), karena karyawan menganggap bahwa kecelakaan kerja hanyalah sebuah kebetulan yang sangat jarang dan terjadi jika adanya keteledoran. Telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 7 kali dalam 1 tahun (2023) terakhir. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan prioritas utama untuk menjaga kesejahteraan seluruh karyawan. Mengingat industri kaca memiliki potensi risiko tinggi, seperti paparan debu silika, bahaya pecahan kaca, dan penggunaan alat berat, perusahaan secara proaktif menjalankan program K3 yang komprehensif. Setiap karyawan dibekali dengan alat pelindung diri (APD) yang sesuai, seperti kacamata pelindung, sarung tangan anti-luka, helm, dan masker respirator, yang digunakan selama proses produksi untuk mencegah cedera dan

paparan berbahaya. Selain itu, perusahaan secara rutin melakukan pelatihan keselamatan untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan karyawan.

Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 menjamin perlindungan keselamatan bagi setiap pekerja agar dapat bekerja dengan aman, meningkatkan kesejahteraan hidup, serta produktivitas nasional. Tujuannya adalah untuk memastikan keselamatan semua orang yang berada di tempat kerja, serta untuk memastikan penggunaan sumber produksi secara aman dan efisien. Sehingga perlu usaha untuk mewujudkannya dengan memberikan pembinaan norma perlindungan kerja dalam Undang-Undang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik, dan teknologi. Dalam perkembangannya, Undang-undang Keselamatan Kerja juga disertai dengan Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918 dan Peraturan perundang-undangan lain yang bersifat mengikat dan saling terkait (Darmayani *et al.*, 2023).

Selain K3 ada hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian khusus dari perusahaan, yaitu kompensasi, kompensasi merupakan sesuatu hal yang juga penting. Namun demikian gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan dirasa kurang atau tidak pasti adanya bonus dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Sementara kompensasi mencakup layanan keuangan dan non-keuangan. Kompensasi adalah penghargaan atas kerja yang dilakukan, bisa dalam berbentuk uang atau bonus. Tanpa kompensasi, karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi yang efektif menjadi kebutuhan yang mendesak bagi setiap organisasi yang ingin mencapai

tujuan bisnisnya. Namun, dalam kenyataannya, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mengelola sistem kompensasi. Beberapa masalah yang sering muncul antara lain ketidakadilan dalam pemberian kompensasi, kurangnya transparansi, dan kesenjangan antara harapan karyawan dengan kebijakan perusahaan. Ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja, loyalitas, hingga kinerja karyawan secara keseluruhan (Agustin *et al.*, 2020).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dikumpulkan oleh peneliti sebanyak 4, (Hernilawati *et al.*, 2021), (Afni Soraya Sirait, 2022), (Husnaidi *et al.*, 2024), (Rini *et al.*, 2023) penelitian dilakukan oleh yaitu tentang kesehatan keselamatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan latar belakang masalah di pendahuluan, maka peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Murano Glassindo Makmur”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, diketahui bahwa kesehatan keselamatan kerja (K3) serta kompensasi kerja adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dapat dirumuskan pertanyaan sebagai berikut.

1. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Murano Glassindo Makmur?
2. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Murano Glassindo Makmur?
3. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Murano Glassindo Makmur?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT Murano Glassindo Makmur.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Murano Glassindo Makmur.
3. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Murano Glassindo Makmur.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dalam penelitian ini ialah sebagai berikut.

1. **Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan penjelasan tambahan yakni untuk meningkatkan ilmu pengetahuan terkait pihak-pihak yang bersangkutan dalam dunia pekerjaan yang kaitannya dengan kesehatan keselamatan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. **Manfaat Praktis**

a. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pertandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi Pada Khususnya Program Studi Manajemen.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

1.5. Sistematika Tugas Akhir

Untuk meringankan dalam memahami penelitian ini, maka dari itu dibuatlah sistematika penulisan yakni meliputi dari lima yang tersusun sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori, telaah empiris, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, teknik pengukuran data, skala pengukuran dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari deskripsi tentang objek penelitian, deskripsi data penelitian, dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari memberikan kesimpulan tentang hasil penelitian dan pembahasan serta saran yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.