

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang pedoman penting sebagai penggerak potensial dari semua aktivitas perusahaan. Perseroan harus mampu menjaga, memelihara dan memajukan keterampilan kinerja sumber daya manusianya. Salah satu usaha bagi perseroan untuk memajukan keterampilan kinerja adalah dengan fokus pada karyawan berupa memberikan kompensasi yang cukup untuk karyawan, memberikan kenyamanan kerja kepada karyawan. Selain dalam hal itu, perihal yang terpenting harus dilaksanakan perseroan atau perusahaan adalah bagaimana pegawai menaksirkan pekerjaannya sehingga pegawai bisa menyelesaikan pekerjaannya tanpa stres kerja. Dengan memiliki manusia yang berkualitas, perseroan atau perusahaan akan lebih berkesempatan untuk bersaing dalam dunia bisnis yang sudah mulai memasuki era global. Saat ini persaingan bisnis akan semakin ketat, karena tidak hanya akan bersaing dengan produk lokal, tetapi juga dengan produk luar negeri yang diimpor ke dalam negeri.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan parameter penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai keinginan dan sasarannya agar tetap eksis di kancah nasional maupun internasional. Perusahaan yang beruntung dalam menularkan pasar apabila bisa memaku minat atas keunggulan yang memiliki dalam beragam perihal yang disamakan dengan perusahaan lain. Oleh karena itu sangat penting dalam mengurus sumber daya manusia adapun beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu: pengambilan ketentuan yang tepat, mengatur area sekitar

seperti penataan kembali, teknologi, sosial dan lain sebagainya yang harus dimengerti dengan jujur supaya bisa meraih pertarungan di market.

Pada masa sekarang ini banyak masalah terjadi didalam perusahaan baik dalam masalah kecil maupun besar, masalah dalam perusahaan ini mengisyaratkan adanya pertumbuhan dalam aspek perusahaan. Sebagian masalah yang kita hadapi saat ini memaksa bisnis untuk menemukan solusi yang akurat,cepat dan tepat. Apalagi permasalahan yang bersangkutan dengan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga kerja merupakan jiwa dan faktor terpenting yang dibutuhkan suatu perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk menciptakan tenaga kerja yang bisa berpikir dengan loyal, kreatif, inovatif, positif dan kritis. Salah satu pedoman perusahaan adalah mengembangkan SDM yang dapat memberikan kinerja yang maksimal dengan tetap menjaga kepuasan kerja. Karyawan yang senang dengan bisnisnya menunjukkan loyalitas terhadap bisnisnya. Selain memberikan lebih banyak pekerjaan untuk pekerjaan mereka pada akhirnya, bisnis Ini memberikan peluang untuk kesuksesan bisnis. PT karya putera karimun adalah perusahaan yang bergerak dibidang supply man power atau pasokan tenaga manusia yang memiliki jumlah karyawan lebih dari 100 orang. penulis ingin melakukan peneliti ini untuk memahami tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Putera Karimun.

kompensasi adalah balasan jaya yang diterima oleh setiap karyawan setelah melakukan sesuatu pekerjaan, Kompensasi bantu perusahaan mendapatkan dan mencapai suatu tujuan juga melindungi karyawan. Dengan kompensasi yang

diberi perusahaan, mengharapkan karyawan yang kerja didalam perusahaan bisa mengabdikan kebutuhan hidupnya sendiri, sehingga karyawan tidak menghadapi kemiskinan diluar perusahaan. terpenuhinya kompensasi dari perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Selain itu Komunikasi sangat penting setiap orang karena komunikasi adalah kegiatan dasar manusia. Melalui komunikasi, orang dapat membangun hubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari, di rumah, di tempat kerja, di pasar, di mana pun mereka berada. Tidak ada yang terlibat dalam komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi setiap perusahaan. Perkembangan pengetahuan setiap manusia melalui berkomunikasi. komunikasi adalah upaya mengirimkan amanat yang dibuat secara langsung mau pun lewat media sosial. presensi dari komunikasi dapat memudahkan individu dalam interaksi guna membangun organisasi dalam suatu ikatan yang diinginkan menurut (Shinta dan Siagian 2020:340) .

Keselamatan kerja adalah kondisi yang aman dan fasilitatif di lingkungan kerja. Keselamatan kerja adalah segala upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan selama bekerja. Keselamatan kerja berkaitan dengan keselamatan mesin. Tim kerja, bahan dan proses manajemennya, dan lingkungan serta metode kerja mereka. Incaran keselamatan kerja adalah seluruh tempat kerja ada di dalam tanah, di darat, di permukaan air, tetapi juga di udara (Pitha et al. 2022:746).

Permasalahan yang berhubungan dengan kompensasi bahwa PT karya putra karimun sering kali telat memberikan kompensasi kepada karyawan, ketidakadilan

dalam pemberian kompensasi sangat tidak sebanding dengan hasil kerja karyawan. Juga sama halnya dengan karyawan yang lembur, ketidakadilan juga terjadi akibat perjanjian dari pihak perusahaan tidak sesuai dengan peraturan menteri tenaga kerja.

Permasalahan yang terjadi dengan komunikasi kerja adalah kurangnya komunikasi sesama karyawan, minimnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan, ada pula karyawan yang kebanyakan berkomunikasi dengan menggunakan bahasa daerah yang memicu rintangan dalam berkomunikasi. Banyak dari karyawan yang bekerja untuk perusahaan tersebut berada di berbagai daerah, bahasa dan budaya, sehingga beberapa karyawan enggan untuk berkomunikasi satu sama lain.. Jika komunikasi baik sesama karyawan dan antara atasan dan bawahan baik maka hasil kinerja dalam suatu perusahaan akan maksimal.

Pada PT Karya Putra Karimun beresiko sangat besar untuk keselamatan kerja karena beban kerja dilapangan lebih besar dari pada beban kerja didalam kantor. Beban kerja dimaksud berupa daya tahan fisik tubuh karyawan yang berkerja dilapangan,dan beban didalam kantor dimaksud adalah pikiran karyawan tidak ada didalam pekerjaan dan karyawan tidak fokus dalam pekerjaan karna salah satu faktornya ada masalah keluarga. Lingkungan juga berdampak pada keselamatan kerja, lingkungan yang tidak mendukung area pekerjaan akan beresiko besar dalam keselamatan kerja. Terkadang pekerja tidak memakai pelindung kerja yang lengkap sehingga kecelakaan kerja sering terjadi.

Selain itu masalah kinerja pada PT karya putra karimun juga sering terjadi salah satunya kurangnya disiplin dalam diri karyawan, misalnya membiarkan suatu pekerjaan yang belum dedline, sering terlambat masuk kerja, tidak mendengarkan atasan dengan baik saat bicara, adanya konflik sesama karyawan maupun antar atasan dan bawahan, kurangnya skill dalam diri karyawan, Produktivitas dan kinerja yang menurun biasanya karena beban kerja yang terlalu berat bagi karyawan, kurangnya motivasi dalam diri karyawan dan lingkungan kerja juga memperngaruhi kinerja karyawan.

Dalam uraian dan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai pendapatam karyawan, hubungan sesama karyawan dalam sebuah skripsi dengan judul: **"Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Putra Karimun (KPK)."**

1.2. Identifikasi Masalah

Setelah uraian dari latar belakang masalah di atas, penulis identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut.

1. Kompensasi yang diterima karyawan pada PT karya putra karimun lebih lambat dari pada PT lain.
2. Kompensasi yang diterima karyawan pada PT karya putra karimun terlalu kecil dan hampir tidak pernah naik setiap tahunnya.
3. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan pada PT karya putra karimun.

4. pekerja memiliki beban kerja seperti beban pikiran, dan masalah daya tahan tubuh seseorang dalam melakukan pekerjaan.
5. lingkungan kerja yang tidak mendukung didalam area pekerjaan.
6. pekerja tidak memakai pelindung pekerjaan yang lengkap saat melakukan suatu pekerjaan.

1.3. Batasan Masalah

1. Variabel penelitian ini yaitu : kompensasi (X1), komunikasi (X2), keselamatan kerja (X3) dan kinerja (Y).
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Karya Putra Karimun.

1.4. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka dalam hal ini dapat dirumuskan perumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT Karya Putra Karimun (KPK)?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT Karya Putra Karimun (KPK)?
3. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Karya Putra Karimun (KPK)?

1.5. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT Karya Putra Karimun (KPK).
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pada PT Karya Putra Karimun (KPK).
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pada PT Karya Putra Karimun (KPK).

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoristis

Untuk mendukung teori yang didapat oleh penulis dan mendukung penelitian sebelumnya mengenai variabel yang di teliti, dan di harapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti serta memberikan manfaat bagi dunia pendidikan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan, sebagai target evaluasi bagi manajemen perusahaan supaya menambah kinerja karyawan sehingga karyawan semakin memiliki wawasan dan skill yang dipelajari.
2. Bagi Universitas, sebagai bahan referensi dan pustaka bagi yang berminat melakukan penelitian dengan variabel yang sama.