

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan sektor konstruksi menghadapi berbagai tantangan multidimensi yang kompleks, meliputi aspek finansial, kualitas produk, serta aspek keselamatan kerja. Industri ini melibatkan multi-stakeholder dengan kompetensi dan keahlian yang beragam. Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia (SDM) sebagai elemen fundamental dalam operasional perusahaan konstruksi tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif merupakan faktor kritis yang menentukan kesuksesan operasional dan sustainabilitas perusahaan dalam jangka panjang. Pengetahuan tentang manajemen SDM yang tepat menjadi prasyarat penting bagi perusahaan konstruksi untuk memastikan efisiensi operasional, produktivitas tenaga kerja, serta pencapaian tujuan organisasi secara holistik. Implementasi strategi pengelolaan SDM yang terstruktur akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan dan daya saing di pasar konstruksi yang kompetitif Supriyadi (2020). Salah satu penentu utama keberhasilan perusahaan konstruksi dalam mewujudkan visi dan misinya terletak pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki Sintya Rani (2016). Dalam konteks ini, manajemen SDM memegang peranan strategis dalam menjaga kesinambungan operasional perusahaan. Apabila aspek-aspek seperti kinerja, motivasi, kepuasan kerja, hingga produktivitas tidak dikelola dengan baik, maka stabilitas dan keberlangsungan organisasi dapat terancam. Pentingnya kualitas SDM dalam industri konstruksi semakin diperkuat oleh karakteristik sektoralnya

yang sangat bergantung pada tenaga kerja manusia sebagai penggerak utama operasional proyek (Parboteeah, 2018). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi prasyarat mutlak bagi keberhasilan perusahaan konstruksi.

Setiap perusahaan pada dasarnya mendambakan terciptanya kepuasan kerja di kalangan karyawan, sebab kondisi tersebut berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang senang atau dapat merasa puas dengan pekerjaannya dominannya dapat menunjukkan performa optimal, yang pada akhirnya akan memperkuat reputasi perusahaan di mata mitra kerja maupun pemangku kepentingan lainnya. H. N. Aini (2020) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja dapat dipahami sebagai respons emosional positif yang muncul ketika seorang karyawan merasakan bahwa kompensasi atau imbalan yang diterimanya baik dalam bentuk materi maupun non materi telah sesuai, sebanding, atau setara dengan harapan pribadi, nilai-nilai yang diyakini, serta kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja. Salah satu upaya untuk membangun kepuasan kerja adalah melalui pemberian penghargaan atas kinerja yang unggul, karena apresiasi yang dirasakan adil dan layak diyakini mampu meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan. Sementara itu, menurut pendapat Jumani (2023) kepuasan kerja mencerminkan persepsi individu terhadap berbagai aspek ketenagakerjaan yang mempengaruhi respons emosional dan sikapnya terhadap pekerjaan. Apabila seseorang memiliki persepsi positif dan merasa dihargai, maka ia akan menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih baik. Sebaliknya, sikap negatif terhadap pekerjaan akan memicu resistensi dan menurunkan produktivitas. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi

umumnya muncul dari tingkat kepuasan kerja yang memadai, sedangkan ketidakpuasan dapat berdampak langsung pada penurunan kualitas kinerja individu.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan program yang dirancang baik oleh tenaga kerja maupun pihak manajemen sebagai langkah preventif terhadap potensi kecelakaan kerja dan penyakit akibat aktivitas kerja, sekaligus sebagai bentuk respons antisipatif jika risiko tersebut terjadi. Lebih lanjut, (Suryawan et al., 2018). menegaskan bahwa tujuan utama dari implementasi K3 bukan hanya untuk memberikan perlindungan yang optimal terhadap para tenaga kerja dan individu lain di lingkungan kerja, tetapi juga untuk mengurangi risiko terhadap alat kerja, aset, serta sumber daya produksi. Dengan penerapan K3 yang baik, lingkungan kerja menjadi lebih aman dan efisien, serta mendukung kelangsungan operasional perusahaan secara optimal. Dalam praktiknya, penerapan K3 yang memadai juga berdampak pada peningkatan kenyamanan kerja dan mendorong motivasi serta semangat kerja karyawan.

Agathanisa (2018) kompensasi merupakan kebutuhan mendasar bagi pekerja dalam rangka memenuhi keperluan hidup pribadi maupun keluarga. Selain itu, pemberian kompensasi yang layak juga menjadi strategi perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas serta menekan tingkat perputaran karyawan (turnover), yang apabila tinggi justru dapat menimbulkan beban biaya tambahan bagi organisasi. Kompensasi memiliki hubungan erat dengan berbagai aspek, seperti kepuasan kerja, produktivitas, hingga kinerja pegawai. Sebagaimana dijelaskan oleh Rozzaid (2015) kompensasi meliputi seluruh bentuk

Penghasilan yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas partisipasi dan sumbangsih mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penghasilan tersebut dapat berbentuk materi seperti uang maupun barang, dan dapat diberikan secara langsung atau melalui fasilitas tidak langsung. Umumnya, besarnya kompensasi mencerminkan seberapa besar penghargaan yang diberikan kepada karyawan, termasuk pengakuan atas posisi sosial mereka, serta kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi maupun keluarganya.

Pemberian penghargaan atau reward merupakan salah satu determinan penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menjadi hal yang penting dengan didukungnya bagaimana organisasi butuh dapat memberikan perlakuan lebih dalam bentuk perhatian yang serius terhadap aspek ini melalui skema penghargaan yang mencakup bonus, insentif, maupun promosi jabatan sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi karyawan Muqoyyaroh (2020). Secara umum, reward dapat dipahami sebagai bentuk imbalan finansial yang ditujukan bagi individu yang mampu melampaui standar kinerja yang telah ditetapkan. (Foenay, 2020), besaran reward yang diterima sangat bergantung pada tingkat pencapaian individu, jenis keberhasilan yang diraih, serta posisi penerima penghargaan di dalam struktur organisasi.

Hasil penelitian Kurniawan (2016) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menunjukkan korelasi yang bermakna secara statistik serta berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Artinya, semakin optimal implementasi program K3 di lingkungan kerja, maka tingkat kenyamanan dan rasa aman yang dialami oleh karyawan pun akan turut meningkat,

yang tentu pada akhirnya hal tersebut akan berkontribusi terhadap kepuasan kerja bagi para karyawan. Selain itu, kompensasi juga terbukti memberikan pengaruh signifikan dan positif, di mana besarnya imbalan yang diterima karyawan secara langsung berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Selaras dengan itu, H. N. Aini (2020) menemukan bahwa reward dapat memberi keberpengaruan yang positif dan yang juga tentu signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memperkuat argumen bahwa sistem pemberian penghargaan yang dirancang dengan jelas, adil, dan sesuai dapat meningkatkan sebuah motivasi sekaligus kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh.

Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh H. N. Aini (2020) yang menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki korelasi negatif dan tidak dapat memberi keberpengaruan yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Temuan pada penelitian Wulandari (2022) variabel kompensasi (X1) secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan CV. Guna Bakti karyawan masih mengeluh soal penerapan K3 yang kurang maksimal. Beberapa karyawan menyebut peralatan pelindung diri (APD) masih kurang lengkap dan prosedur keselamatan kerja juga dinilai masih lemah, sehingga membuat mereka merasa tidak aman saat bekerja. Meskipun demikian, perusahaan sebenarnya telah maksimal meberikan sarana penunjang berupa fasilitas pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K), yang diharapkan dapat menunjang keselamatan kerja

penggunaannya masih perlu ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja lebih nyaman, aman, dan produktif.

Meskipun kompensasi yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya mampu memenuhi harapan semua karyawan. Beberapa dari mereka masih merasakan ketidakpuasan, terutama terkait kelengkapan alat kerja yang dianggap kurang memadai untuk mendukung produktivitas. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, agar dapat mendorong kinerja optimal sekaligus menciptakan rasa puas dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi dalam bentuk tunjangan maupun fasilitas yang diberikan perusahaan telah memberikan dampak positif dan sangat membantu sebagian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi ini mencerminkan bahwa efektivitas kompensasi masih bersifat relatif, tergantung pada persepsi dan kebutuhan masing-masing karyawan.

Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa sistem penghargaan di perusahaan belum sepenuhnya berjalan secara transparan. Kurangnya pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi dapat mengurangi semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menggambarkan dari permasalahan pada latar belakang yang telah dikupas tuntas dibahas dengan sangat jelas dan terperinci, penulis mengarahkan penelitian ini untuk fokus membicarakan tentang bagaimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3),Kompensasi dan Reward memengaruhi kepuasan kerja karyawan,dengan demikian peneliti sangat tertarik untuk menyelenggarakan penelitian judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi

dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada CV.Guna Bakti Lumajang)”.

### **1.2 Batasan Masalah**

Merujuk pada isu yang telah diuraikan sebelumnya, kajian penulis terpusat pada kepuasan kerja karyawan berdasarkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi dan Reward pada CV.Guna Bakti Lumajang.

### **1.3 Rumusan Masalah**

1. Apakah Keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah Reward berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh reward terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. **Manfaat Peneliti** : Melalui proses penelitian ini, penulis dapat memahami secara lebih mendalam bagaimana penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sistem kompensasi, serta pemberian reward dapat berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga melatih

kemampuan penulis dalam menyusun karya ilmiah secara sistematis, menganalisis data, serta menarik kesimpulan yang dapat dijadikan dasar untuk rekomendasi praktis di lingkungan kerja, khususnya dalam sektor konstruksi. Pengetahuan yang diperoleh diharapkan dapat menjadi bekal dalam menghadapi tantangan di dunia kerja maupun dalam pengembangan karier di masa mendatang.

2. **Manfaat Teoritis:** Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khazanah keilmuan di ranah manajemen sumber daya manusia, dengan penekanan pada telaah faktor-faktor yang berperan dalam membentuk dan memengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan.
3. **Manfaat Praktis:** Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajer dan pihak manajemen perusahaan untuk merancang kebijakan yang lebih baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, serta sistem kompensasi dan reward yang adil, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan produktivitas perusahaan.