

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Soemarsono (2019) sumber daya manusia mempunyai kewajiban utama, yaitu mempertahankan kesanggupan perusahaan untuk bergerak menuju tujuannya. Era modern saat ini manusia dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan yang terkadang melebihi ekspektasi apa yang dikerjakan. Dibutuhkan keserbagunaan bagi manusia untuk melakukan apa pun. Perusahaan ingin memiliki karyawan yang terampil. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi sangatlah krusial dalam dunia usaha. Perusahaan akan mendapat manfaat dari memiliki sumber daya manusia yang kuat karena mereka akan berdampak positif terhadap tujuan organisasi.

Menurut artikel OJK (2018), sumber daya manusia memiliki signifikansi yang tinggi bagi kemampuan suatu perusahaan untuk tumbuh dan meningkatkan kinerja. Menurut Sudaryo *et al* (2018), pencapaian tujuan bergantung pada kinerja komponen. Kinerja tim atau individu yang baik akan menghasilkan pencapaian tujuan yang optimal; di sisi lain, kinerja individu atau tim yang di bawah standar juga berkontribusi terhadap kegagalan tujuan.

OJK (2018) sumber daya terpenting bagi sebuah bisnis dan sumber utama manajemen kinerja adalah sumber daya manusianya. Bahkan di perusahaan dengan anggaran besar, peralatan canggih, dan sumber daya alam dengan volume banyak, sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan perusahaan mampu mengelola dan memahami sumber daya tersebut secara efektif. Pengelolaan sumber daya manusia berfungsi dengan optimal emng serta produktif diperlukan dengan alasan pencapaian tujuan perusahaan. Dunia usaha perlu meningkatkan komponen-komponen yang menumbuhkan gairah karyawan agar mendapatkan tenaga kerja terampil, motivasi tinggi, dan berkinerja prima.

Sumber daya manusia terdiri dari individu yang bekerja sebagai perencana dan pelaksana untuk membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Hal tersebut dapat menggambarkan efisiensi manajemen sumber daya manusia sehingga perlu

dilakukan dengan mempertimbangkan ketersediaan dan bakatnya. Segala bentuk sumber daya manusia, seperti waktu, energi, dan bakat manusia (baik mental maupun fisik), dapat digunakan secara produktif demi keuntungan perusahaan atau individu, sehingga menjadikannya berharga. Berdasarkan penjelasan menurut OJK (2018) bahwa peran penting sumber daya manusia menentukan tujuan keberhasilan dalam suatu perusahaan. Kepuasan karyawan memungkinkan proses kemajuan suatu bisnis atau organisasi berjalan lancar.

Meningkatkan taraf semangat para karyawan, perusahaan harus memenuhi hak dan kebutuhan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja kualitas karyawan. Peningkatan kualitas kerja bisa menjadi sumber daya manusia berkualitas tinggi dan menjadi daya saing bisnis. Menurut Shofi & Indi (2020) kriteria keberhasilan, yang dapat berupa tujuan atau target, dapat digunakan untuk menentukan kinerja. Perusahaan dapat menggunakan kinerja sebagai metrik untuk menilai kinerja karyawannya. Salah satu komponen yang sangat penting bagi bisnis dan dapat menentukan pencapaian tujuan adalah organisasi. Wibowo & Widiyanto (2019) komponen ini memiliki peran krusial dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Berdasarkan tolak ukur untuk pencapaian kerja, bisa dengan adanya pencapaian target, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja tim. Shofi & Indi (2020) pencapaian tujuan yang diinginkan pada tingkat kinerja yang diharapkan memerlukan manajemen puncak untuk lebih memperhatikan baik permasalahan yang menghambat maupun yang dapat mendukung implementasi sistem. Oleh karena itu, kinerja harus diperhitungkan karena berdampak pada output perusahaan. Adinda *et al* (2023) organisasi mampu mencapai tujuannya karena upaya peningkatan kualitas sumber daya manusianya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk melakukan hal ini, pekerja harus mendapatkan bimbingan yang terorganisir dan efisien dari organisasi.

Penelitian ini, diambil dari PT. Chang Shin Reksa Jaya Garut, Jawa Barat. PT. Chang Shin bertempat di Jl. Raya Leles No.134, Ciburial, Kec. Leles, Kabupaten Garut, Jawa Barat, 44152. PT. Chang Shin merupakan perusahaan manufaktur di bidang sepatu, dengan memiliki nama brand besar yaitu Nike. PT. Chang Shin khusus membuat sepatu running atau sport yang dikhususkan untuk acara olahraga yang di mana produksi sepatu ini akan dikirimkan ke luar negeri.

Tabel 1.1 Penilaian Data Perusahaan

KONTEN	90-100	80 - 89	70 - 79	60 - 69	<59
Kemampuan Mencapai Target	Target tercapai dan kualitas selalu konsisten sesuai standar.	Target tercapai tetapi kualitas hasil kerja tidak konsisten sesuai standar.	Pencapaian hasil kerja kurang dari target tetapi kualitas sesuai standar	Pencapaian hasil kerja sesuai dari target tetapi kualitas di bawah standar.	Pencapaian hasil kerja jauh di bawah target dan kualitas jauh di bawah standar.
Safety	Memahami dan mematuhi standar Safety, mampu menilai dan melaporkan bahaya/near miss, serta memiliki ide perbaikan terkait Safety	Memahami standar Safety dan mematuhi standar safety	Memahami standar Safety akan tetapi kadang-kadang tidak mematuhi standar safety,	Memahami standar Safety akan tetapi tidak mematuhi standar safety	Kurang memahami dan mengabaikan standar Safety

Sumber: indeks penilaian data perusahaan

Tabel 1.2 Score Penilaian Kinerja Karyawan

Score Penilaian		
Indeks Penilaian	Jumlah Karyawan	Persen %
90 – 100	8	12,70%
80 – 89	51	80,95%
70 – 79	4	6,35%
60 – 69	0	0%
< 59	0	0%
	63	100%

Sumber: data perusahaan

Berdasarkan tabel di atas, bahwa data tersebut merupakan penilaian karyawan atas apa yang telah dikerjakan. Dapat diketahui untuk nilai sempurna diangka 90-100 sedikit yang karyawan mendapatkan nilai perolehan kerja. Hanya terdapat 8 karyawan dari 63 karyawan yang mendapatkan nilai diangka sempurna. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan masih kurang dalam bekerja, dikarenakan target yang dilakukan karyawan tercapai akan tetapi kualitas hasil kerja masih kurang konsisten. Maka, untuk membuat karyawan mencapai tujuan hasil kualitas yang bagus, perlu adanya penyalarsan yang dapat membuat semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas. Untuk menyempurnakan semangat

karyawan maka perlu dilihat dari aspek-aspek yang membuat karyawan semangat dalam bekerja. Menyempurnakan semangat karyawan dapat dilihat aspek seperti lingkungan kerja, keselamatan kerja, serta kompensasi yang bisa memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga menciptakan semangat kinerja yang optimal.

Terdapat dua kategori lingkungan kerja, lingkungan yang berlokasi secara fisik dan yang tidak berlokasi secara fisik. Menurut Robbins (2006) aspek fisik lingkungan kerja meliputi kualitas udara, penerangan, suhu, dan gangguan. Menurut Siagian (2019), lingkungan kerja tanpa wujud mencakup interaksi bersama pemimpin serta komunikasi bersama kawan kerja, dan kolaborasi karyawan. Karyawan yang bekerja di tempat kerja sejatinya harus merasa aman dan tenteram. Suasana kerja yang positif, para staf dapat berkonsentrasi, menumbuhkan motivasi, dan mengurangi stres selama bekerja. Lingkungan kerja yang positif menumbuhkan hubungan kerja yang kuat antara organisasi dan personelnnya. Yantika *et al* (2018) membangun dan membina lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Lingkungan kerja yang positif, pekerja mampu melaksanakan tugas dengan efisien, dalam kondisi yang aman, sehat, dan nyaman. Menurut Sari *et al* (2020) memperbaiki aspek fisik dan non fisik lingkungan kerja seperti penyediaan peralatan dan fasilitas keselamatan, menjaga kebersihan, serta menumbuhkan suasana kerja yang positif dalam segala aktivitas sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan penampilan kerja karyawan. Menciptakan lingkungan bekerja baik mampu menyajikan dampak positif bagi pencapaian tujuan perusahaan serta moral dan daya cipta pekerja melalui penciptaan lingkungan bekerja yang mendukung.

Penelitian sebelumnya hasil yang telah dicapai menunjukkan bahwa lingkungan kerja menentukan kinerja karyawan. Sihalo & Siregar (2020) menekankan bahwa PT. Super Setia Sagita Medan secara parsial dipengaruhi oleh konteks kerja. Akan tetapi, walaupun lingkungan kerja mempunyai dampak secara signifikan positif bagi kinerja karyawan, terdapat kebutuhan dari pendalaman pembahasan terkait lingkungan kerja fisik yang mempunyai banyak factor dalam menentukan kinerja karyawan, seperti kebersihan, sirkulasi udara, dan lain-lain, sehingga menjadi pembahasan tambahan untuk memperkuat dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti temuan disusun oleh Sugiarti (2020)

bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Pembahasan menurut Sugiarti (2020) terdapat penelitian yang belum mendalam atau spesifik terkait hubungan antar rekan kerja. Menurut penelitian ini juga, lebih condong terhadap penilaian tingkat individu dan belum membahas pengaruh lainnya seperti pengaruh fisik dalam lingkungan kerja dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan yang tidak teruji keteguhannya dengan temuan yang terdokumentasi dalam temuan disusun oleh Prabowo *et al* (2018) dengan Nurhidayati & Anggraini (2021), bahwa lingkungan kerja kurang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendapati celah yang dapat dilakukan untuk mencari lebih dalam apakah dapat mengeksplorasi kemungkinan berbagai factor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Prabowo *et al* (2018) penelitian ini hanya membahas terkait lingkungan kerja fisik memiliki implikasi yang belum dipahami sepenuhnya dibahas terkait lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik. Sehingga dapat menjadi penelitian ini untuk membahas lebih dalam terkait lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik. Menurut Nurhidayati & Anggraini (2021) tidak terdapat bukti yang mampu menyampaikan relasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang diteliti, lingkungan kerja mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, mendemonstrasikan dari ditemukannya hasil yang berbeda pada penemuan sebelumnya. Perbedaan hasil ini harus dijelaskan selanjutnya untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa yang mungkin dapat menyebabkan perbedaan-perbedaan tersebut.

Keselamatan di tempat kerja menjadi elemen berikutnya yang menentukan kinerja karyawan. Tentu saja keselamatan kerja berdampak pada produktivitas karyawan. Situasi yang mencegah berbagai jenis bahaya adalah keselamatan kerja. Keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2002) keadaan dimana pekerja terlindungi dari bahaya, kehilangan, atau penderitaan selama bekerja. Nasution dan Ichsan (2020) mengatakan bahwa untuk meningkatkan hasil pekerjaan perusahaan, keselamatan kerja harus diperhatikan. Kondisi keselamatan karyawan yang rendah dapat membuat pekerjaan tidak menjadi optimal. Kurangnya penerapan keselamatan kerja diperusahaan dapat mengakibatkan kecelakaan karyawan dalam

melaksanakan pekerjaan. Keselamatan kerja menjadi tanggung jawab bersama antara karyawan, perusahaan, dan pemerintah harus saling bekerjasama untuk bagaimana meminimalisirkan kecelakaan kerja.

Tabel 1.3 Tabel Kecelakaan Kerja berdasarkan Provinsi Tahun 2023

No.	Provinsi	Kepesertaan			
		PU	BPU	Jasa Konstruksi	Jumlah
1	Aceh	751	139	6	896
2	Sumatera Utara	21.302	716	156	22.174
3	Sumatera Barat	5.424	547	82	6.053
4	Riau	28.329	610	180	29.119
5	Jambi	3.388	212	16	3.616
6	Sumatera Selatan	6.665	290	7	6.962
7	Bengkulu	942	59	5	1.006
8	Lampung	3.142	160	5	3.307
9	Kep. Bangka Belitung	1.365	74	10	1.449
10	Kepulauan Riau	19.664	666	187	20.517
11	DKI Jakarta	21.034	1.980	385	23.399
12	Jawa Barat	62.808	2.824	397	66.029
13	Jawa Tengah	40.589	2.399	223	43.211
14	DI Yogyakarta	6.470	714	36	7.220
15	Jawa Timur	53.319	2.810	474	56.603
16	Banten	28.989	1.135	369	30.493
17	Bali	7.225	2.225	62	9.512
18	Nusa Tenggara Barat	394	199	15	608
19	Nusa Tenggara Timur	172	41	25	238
20	Kalimantan Barat	3.496	448	29	3.973
21	Kalimantan Tengah	8.859	149	13	9.021

22	Kalimantan Selatan	4.447	319	31	4.797
23	Kalimantan Timur	9.434	361	72	9.867
24	Kalimantan Utara	613	124	10	747
25	Sulawesi Utara	696	64	18	778
26	Sulawesi Tengah	233	86	1	320
27	Sulawesi Selatan	1.890	298	81	2.269
28	Sulawesi Tenggara	534	30	7	571
29	Gorontalo	3.416	76	25	3.517
30	Sulawesi Barat	57	24	4	85
31	Maluku	183	23	3	209
32	Maluku Utara	578	28	9	615
33	Papua Barat	477	31	7	515
34	Papua	970	60	21	1.051
Jumlah		347.855	19.921	2.971	370.747

Sumber: Satu Data Kemnaker RI

Berdasarkan laporan artikel Jabarprov (2024) terjadi lonjakan setiap tahun kecelakaan kerja yang terjadi di Jawa Barat. Laporan tahunan yang dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan adanya peningkatan yang konsisten dalam statistik kecelakaan yang terjadi di tempat kerja selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021 terdapat 234.371 kejadian kecelakaan kerja, dan kemudian meningkat menjadi 298.137 kejadian pada tahun 2022. Sejak Oktober 2023 hingga tanggal tersebut, terdapat 315.579 kejadian. Menurut tabel di atas menurut Kemnaker RI, provinsi Jawa Barat memiliki jumlah kecelakaan kerja tertinggi pada tahun 2023. Pekerja penerima upah (PU) dengan tingkat kecelakaan kerja 62.808, bukan penerima upah (BPU) 2.824 kecelakaan kerja, dan jasa konstruksi 397 kecelakaan kerja. Berdasarkan tabel di atas, Jawa Barat merupakan provinsi kecelakaan yang tertinggi diantara semua provinsi. Sehingga itu, penelitian ini lebih lanjut, untuk melihat keselamatan kerja di PT Chang Shin Reksa Jaya.

Tabel 1.4 Tabel Jumlah Penilaian *Safety* Perusahaan

Score Penilaian		
Indeks Penilaian	Jumlah Karyawan	Persen %
90 – 100	6	9,52%
80 – 89	52	82,54%
70 – 79	5	7,94%
60 – 69	0	0%
< 59	0	0%
	63	100%

Sumber: data perusahaan

Menurut tabel yang telah disajikan, dijelaskan atas 5 karyawan dari 63 karyawan tidak mematuhi standar keamanan perusahaan. Dengan tidak mematuhi standar keamanan karyawan, dapat membuat kecelakaan saat bekerja. Kecelakaan kerja dapat menghambat kinerja karyawan serta dapat menurunkan tingkat produktivitas karyawan. Untuk mematuhi keamanan kerja, perusahaan harus lebih tegas terhadap karyawan yang masih melanggar keamanan dalam bekerja.

Menurut Ichsana dan Nasution (2020) bahwa keselamatan kerja sangat menentukan kinerja karyawan. Penelitian mengindikasikan ditemukan hubungan keselamatan kerja dengan kinerja, tetapi tidak menguji intervensi keselamatan tertentu. Seperti, pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja, fasilitas keselamatan, peraturan terkait keselamatan kerja, kampanye atau dukungan perusahaan terhadap karyawan untuk selalu memprioritaskan keselamatan kerja. Menurut penelitian Subhan *et al* (2023) keselamatan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal berbeda oleh temuan di mana terdapat dalam penelitian dahulu yang disusun Agushinta & Wijaya (2016) dengan Wangi *et al* (2020) yang di mana tidak ditemukan relasi antara kinerja pekerja dan keselamatan. Studi yang dilakukan Agushinta & Wijaya (2016) terdapat celah dalam penelitian ini. Peneliti ini menyebutkan bahwa untuk mengurangi kecelakaan bekerja adalah dengan mengikuti pelatihan karyawan tentang kecelakaan kerja. Namun, celah dalam studi ini adalah bagaimana ke-efektifan program pelatihan kerja ini dalam menanggulangi atau mengurangi kecelakaan kerja dan adakah kebutuhan program ini untuk meningkatkan program pelatihan yang ada. Menurut penelitian ini juga untuk menambahkan variable terkait lingkungan kerja yang dapat memiliki

pengaruh dalam kecelakaan kerja. Temuan disusun oleh Wangi *et al* (2020) ditemukan ketidaksamaan teori dengan bukti empiris. Teori yang dinyatakan bahwa keselamatan kerja memengaruhi kinerja pekerja, sementara bukti empiris yang dilakukan dijelaskan kesehatan serta keselamatan kerja tidak mempengaruhi produktivitas karyawan. Untuk melihat lebih dalam lagi, bagaimana peran pemimpin dalam mendorong kesadaran tentang pentingnya keselamatan bekerja. Faktor-faktor yang dapat lebih diperdalam lagi yaitu dukungan pemimpin, komunikasi, dan peraturan dalam perusahaan yang dapat ditingkatkan.

Lokasi penelitian ini di PT. Chang Shin Reksa Jaya Garut yang merupakan provinsi Jawa Barat, yang dimana UMK (upah minimum kabupaten) Garut berdasarkan hasil dari Jabarprov (2023) bahwa Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7 / Kep.804 – Kesra / 2023 mengenai gaji dalam jumlah rendah Kabupaten/Kota Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024 menetapkan kenaikan UMK Kabupaten Garut menjadi Rp2.186.437 pada tahun 2024. Meningkatkan semangat karyawan saat bekerja dapat dilihat dari aspek luar yaitu kompensasi. Jika dilihat pada awal tahun 2024 hingga sekarang bahwa terjadi lonjakan harga pangan yang cukup signifikan. Kemudian, menurut karyawan bahwa kompensasi juga tidak sebanding dengan beban kerja karyawan, dengan karyawan harus memproduksi setiap team yang terdiri dari \pm 30 orang harus mampu menghasilkan produksi sebanyak 2000 pasang sepatu.

Melihat dari pembahasan tersebut, menurut penelitian Ritonga *et al* (2022) kompensasi memiliki dampak besar pada kinerja karyawan di PT. Sinar Bintang Mandiri. Walaupun aspek dalam penelitian ini sudah berpengaruh signifikan, akan tetapi belum ada pembahasan lebih dalam terkait tunjangan, bonus, atau uang cuti. Hal, ini menjadi bahan acuan untuk meneliti lebih dalam terkait pemberian kompensasi untuk mendukung gagasan. Penelitian ini juga belum menjelaskan terkait pemberian kompensasi dibagi sama rata atau tidak. Menurut penelitian Krismawan *et al* (2021) kompensasi memiliki dampak yang signifikan yang baik serta besar bagi kinerja karyawan.

Berlawanan dengan temuan Sari *et al* (2020), tidak terdapat hubungan secara parsial antara faktor kompensasi dengan kinerja pegawai. Teoritis penelitian ini

menganggap bahwa kompensasi merupakan factor yang penting demi mengoptimalkan kinerja karyawan, namun yang diperoleh dari temuan mengindikasikan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka, hal ini menunjukkan adanya perbedaan anggapan dari teoritis yang dipakai peneliti dengan hasil penelitiannya. Untuk mengetahui aspek seperti upah, tunjangan, bonus dan yang lain, apakah memiliki hasil yang berbeda dalam penelitian ini. Menurut penelitian Arifin *et al* (2023), kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh kompensasi. Ini mengindikasikan bahwa variabel kenaikan kompensasi tidak berdampak pada peningkatan kinerja, hal ini menunjukkan pentingnya kompensasi terhadap suatu perusahaan sehingga terjadi peningkatan semangat kinerja karyawan. Temuan yang dilakukan oleh Arifin *et al* (2023) kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi tidak membuat karyawan puas akan kompensasi yang diberikan.

Permasalahan yang terjadi di PT Chang Shin Reksa Jaya, berdasarkan hasil wawancara salah satu karyawan di sana, permasalahan yang sering terjadi yaitu adanya ketidak seimbangan upah dan ketidak-konsistenan atasan, pemberian bonus yang tidak konsisten, dan pendistribusian bonus yang tidak merata. Pemberian upah dan bonus ini tidak selaras dengan pekerjaan atau beban yang karyawan tanggung. Beban stress yang ditanggung karyawan juga merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi oleh karyawan. Tingkatan stress yang karyawan rasakan disebabkan oleh tuntutan dan tekanan kerja yang terlalu berlebihan. Tenggat waktu yang terbatas membuat para pekerja dibuat merasakan saat bekerja selalu merasakan cemas dalam melakukan pekerjaan, selalu terburu-buru sehingga membuat hasil dari output yang dikerjakan karyawan kurang maksimal. Adanya diskriminasi juga menjadi permasalahan yang terjadi di PT Chang Shin Reksa Jaya Garut. Meskipun perusahaan menyediakan alat pelindung diri (APD), karyawan tidak menggunakannya secara efektif. Ini merupakan contoh masalah budaya keselamatan kerja. Meskipun APD seperti penutup telinga, masker, dan sarung tangan tersedia, banyak karyawan cenderung tidak mengenakannya sama sekali. Ada sejumlah alasan untuk hal ini, seperti tidak mengetahui risiko yang terlibat, menganggap pekerjaan kerja tidak terlalu berbahaya, atau masalah kenyamanan. Ketidakpatuhan ini dapat memiliki konsekuensi yang sangat serius, karena

meningkatkan risiko kecelakaan dan cedera yang dapat mengancam keselamatan karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pendidikan keselamatan yang lebih baik, kebijakan yang lebih tegas tentang penggunaan APD, dan budaya kerja yang mengutamakan keselamatan di setiap pekerjaan sangat penting.

Topik lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi dapat memberikan masukan kepada perusahaan untuk memberikan informasi terkait factor-factor dengan asumsi memiliki relasi dengan kinerja karyawan. Hal ini, perusahaan mampu memberikan solusi yang efektif untuk memberikan kepuasan serta meningkatkan produktivitas karyawan saat bekerja, sehingga saat karyawan bekerja bisa dikerjakan secara optimal hingga akhir. Penelitian ini dapat membantu meningkatkan kerja dan kinerja karyawan dengan melihat berbagai aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Andjarwati (2015) dalam teori Herzberg, asumsi dasar penelitian ini bahwa terdapat hubungan antara teori Herzberg dan variable independent dan variable dependent. Lingkungan kerja didapati nyaman, aman, serta memuaskan mampu menumbuhkan dorongan kepuasan serta kinerja karyawan, Menurut Andjarwati (2015) berdasarkan teori Herzberg bahwa lingkungan kerja dengan kondisi kurang baik akan mengurangi dorongan karyawan saat bekerja, sehingga dapat mengurangi kinerja karyawan. Sedangkan, jika factor dari lingkungan kerja bagus, maka mampu menumbuhkan kepuasan pegawai saat bekerja, sehingga bisa menciptakan kinerja yang baik dari karyawan. Kemudian keselamatan kerja juga termasuk dalam factor ekstrinsik (*hygiene*) dalam teori Herzberg. Keamanan dalam teori Herzberg ini dapat menjadikan keselamatan bagi karyawan saat bekerja. Keselamatan kerja ini dapat membuat karyawan akan merasa puas karena keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan terjamin saat bekerja sehingga hasil dari kinerja karyawan akan baik. Menurut Talashina & Ngatno (2020) bahwa teori *Motivation Hygiene* Herzberg ini mendukung gagasan bahwa kompensasi berdampak pada kinerja karyawan. Menurutnya, bahwa pemberian kompensasi secara cukup mampu menumbuhkan kepuasan kerja bagi pegawai yang akan berdampak pada hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah telah disebutkan sebelumnya mendorong penulis dalam melakukan analisis lanjutan perihal topik tersebut **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Chang Shin Reksa Jaya Garut”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan penelitian ini seperti yang tertera dan memiliki dasar dari latar belakang uraian masalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan penelitian tersebut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Beberapa keuntungan yang dapat diberikan oleh penelitian ini adalah seperti yang dijelaskan:

1. Teoritis

Penelitian mampu menawarkan perspektif baru tentang bagaimana lingkungan area bekerja, keselamatan dalam area bekerja, dan kompensasi dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pandangan baru ini dapat membantu perusahaan membuat rencana yang lebih kreatif untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

2. Praktis

a. Manfaat Bagi Perusahaan

- 1) Perusahaan dapat membuat tempat kerja yang menyenangkan, memastikan keselamatan di tempat kerja, dan memberikan kompensasi yang adil dan layak dengan memahami faktor-faktor yang berdampak pada kinerja karyawan ini bisa memacu motivasi dan

semangat kerja karyawan, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

- 2) Perusahaan yang dikenal dengan tempat kerja yang bagus dan karyawannya yang sejahtera akan memiliki citra dan reputasi yang baik. Ini memiliki potensi untuk menarik talenta terbaik dan menumbuhkan kepercayaan investor.

b. Manfaat bagi peneliti

- 1) Penelitian ini bisa dimanfaatkan untuk membuat saran kebijakan yang lebih efektif untuk memperbaiki performa karyawan. Saran-saran ini dapat membantu pemerintah dan organisasi lain membuat kebijakan yang lebih menguntungkan pegawai.

