

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen ialah proses pengaturan untuk mencapai suatu tujuan tertentu dari perusahaan dengan melibatkan orang-orang yang ada di dalamnya. Manajemen juga merupakan seni yang mengatur berbagai sumber daya yang ada di perusahaan. Agar dapat terlaksana dengan maksimal, maka perusahaan perlu menjalankan fungsi manajemen dengan benar. Menurut George R. Terry, fungsi manajemen dapat disingkat menjadi POAC, yaitu *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan satu dari lima bidang manajemen umum yang dibentuk perusahaan sebagai usaha untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Dessler (2006) menyatakan bahwa sukses sebuah perusahaan karena memiliki kepandaian khusus untuk mempekerjakan orang yang tepat untuk pekerjaan-pekerjaan yang tepat serta memotivasi, menilai, dan mengembangkan merek.

Dalam proses pengembangan karyawan, komitmen organisasi merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan. Dengan adanya komitmen organisasi dalam diri masing-masing karyawan terhadap perusahaan diharapkan karyawan tersebut dapat tetap bertahan meskipun ada kesempatan untuk *resign* dari

perusahaan. Dengan begitu, maka kondisi perusahaan akan tetap stabil karena para karyawannya akan bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi dalam perusahaan menyangkut loyalitas, kenyamanan, pengakuan organisasi, serta adanya motivasi yang tinggi dari pegawai kepada perusahaan. Menurut Luthan (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sedangkan menurut Robbins (2006) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dengan kata lain komitmen organisasi merupakan suatu dorongan untuk tetap memihak atau bertahan dalam suatu keadaan yang disebabkan oleh alasan yang kuat.

Tinggi rendahnya komitmen dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu jumlah insentif/gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan, adanya rasa tanggungjawab terhadap kewajiban untuk tetap berada dalam perusahaan karena karyawan tersebut dibutuhkan, dan yang terakhir karena adanya spekulasi bahwa apabila karyawan tersebut meninggalkan perusahaan maka

akan menambah biaya yang lebih besar jika dibandingkan apabila tetap bekerja dalam perusahaan. Tidak hanya itu, intensitas *turnover* juga mempengaruhi komitmen organisasi. *Turnover intention* adalah kesadaran seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain (Susanto dan Gunawan dalam Mujiati, dkk, 2016). Sedangkan menurut Harninda dalam Gendika (2015) *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa *turnover intention* adalah suatu dorongan keinginan untuk keluar dari suatu perusahaan dan berpindah tempat ke perusahaan lain. Apabila *turnover intention* meningkat maka komitmen organisasi akan menurun, pun sebaliknya ketika *turnover intention* menurun maka komitmen organisasi akan meningkat.

Dalam rangka mempertahankan komitmen organisasi, salah satu hal yang perlu diperhatikan yaitu motivasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam suatu perusahaan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka intensitas *turnover* karyawan akan menurun, sehingga langkah perusahaan untuk mencapai tujuannya akan lebih mudah. Namun kondisi motivasi kerja karyawan tidak selamanya baik, ada kalanya motivasi kerja karyawan menurun, sehingga perlu adanya stimulus untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan menghayati hasil kerja karyawan, dan memperhatikan serta memenuhi kebutuhan karyawan. Moekijat (2010) memaparkan bahwa

motivasi merupakan suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dalam diri seseorang dipandang sebagai suatu kekuatan tanpa memperhitungkan adanya kelemahan dan faktor-faktor lain yang ada dalam setiap individu.

Selain motivasi, keselamatan dan kesehatan kerja juga dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan. Hal ini berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaannya. Program kesehatan kerja tak pernah lepas dari program keselamatan kerja, karena keduanya merupakan satu kesatuan yang memberikan jaminan terhadap resiko kerja dalam suatu perusahaan. Namun dalam kepegawaian kedua istilah tersebut memiliki makna yang berbeda. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau terbebas dari penderitaan, kerusakan atau kerugian yang terjadi di tempat kerja. Misalnya seperti kebakaran, tersengat tegangan arus listrik, terpotong, luka memar, patah tulang, dan lain-lain. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang dapat terjadi karena lingkungan kerja.

Ridley (2009) mengemukakan definisi pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan sehingga dapat mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja dan tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Sedangkan Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa istilah keselamatan

mencakup istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan.

Objek dalam penelitian ini yaitu PT Dragon Prima Farma yang berlokasi di Kabupaten Genuksari, Kecamatan Genuk, Kota Semarang, Jawa Tengah. Perusahaan ini bergerak dalam bidang kesehatan khususnya dalam pengobatan tradisional, beberapa hasil produksinya yaitu menthol gosok, minyak kayu putih, minyak telon, balsem, minyak urut, minyak sereh, dan minyak *aromatherapy*. Untuk hasil produksi sejauh ini sudah dipasarkan ke daerah pulau Jawa, Madura, Kalimantan, dan Sumatra, serta diekspor ke luar negeri yaitu ke negara Hongkong, Arab, Nigeria, dan Prancis. Terkait dengan komitmen organisasi karyawan pada objek penelitian, berikut ini data *turnover* karyawan departemen produksi PT Dragon Prima Farma.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan Departemen

Produksi PT Dragon Prima Farma

Periode Tahun 2017-2020

THN	KARYAWAN MASUK	KARYAWAN KELUAR			TOTAL KARYAWAN		
		TETAP	KONTRAK	JML	TETAP	KONTRAK	JML
2017	23	7	4	11	72	23	95
2018	25	3	7	10	75	35	110
2019	4	8	18	26	82	6	88

Sumber : PT Dragon Prima Farma

Berdasarkan data pada tabel 1.1, jumlah karyawan departemen produksi yang keluar dari PT Dragon Prima Farma selama tahun 2017 tercatat sebanyak 11 orang, 7 orang berstatus karyawan tetap dan 4 orang berstatus karyawan kontrak. Tahun 2018 tercatat jumlahnya tetap stabil yakni sebanyak 10 orang, 3 orang dengan

status karyawan tetap dan sisanya yakni sebanyak 7 orang dengan status karyawan kontrak. Namun sayangnya pada tahun 2019 jumlah karyawan yang keluar meningkat menjadi 26 orang, 8 orang dengan status karyawan tetap dan 18 orang dengan status karyawan kontrak. Sementara untuk jumlah karyawan yang masuk tahun 2017 berjumlah 23 orang, tahun 2018 berjumlah 25 orang, dan tahun 2019 hanya berjumlah 4 orang.

Yang membedakan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap yaitu masa kerja dan gaji yang diterima. Untuk karyawan kontrak masa kerja berkisar mulai 3 sampai 6 bulan. Jumlah gaji yang diterima sesuai namun hanya dari tunjangan uang haid, premi hadir, tanpa ada tambahan tunjangan lain-lain. Status karyawan ini hanya terdapat pada departemen produksi saja. Sedangkan untuk karyawan tetap masa kerja minimal 1 tahun. Jumlah gaji yang diterima tidak hanya sesuai standar UMR, premi hadir, dan tunjangan uang haid saja, namun ada tambahan dari tunjangan masa kerja, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap yang jumlahnya sesuai dengan masa kerja karyawan tersebut. Serta terdapat penambahan tunjangan keahlian untuk karyawan tetap dengan jabatan mandor produksi.

Berdasarkan pemaparan pada paragraf sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen karyawan PT Dragon Prima Farma mengalami penurunan pada tahun 2019. Faktor yang diduga dapat menjadi penyebab penurunan jumlah karyawan yaitu motivasi kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan PT Dragon Prima Farma yakni motivasi kerja para karyawannya. Berikut data yang

menunjukkan adanya penurunan motivasi kerja karyawan PT Dragon Prima Farma.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Departemen Produksi

PT Dragon Prima Farma

Periode Tahun 2017-2019

<b>TAHUN</b>	<b>JUMLAH KARYAWAN</b>	<b>ALPHA</b>	<b>CUTI</b>	<b>SAKIT</b>	<b>TOTAL ABSEN</b>
2017	106	127	430	351	908
2018	120	323	483	391	1197
2019	114	170	438	281	889

Sumber : PT Dragon Prima Farma

Pada tabel 1.2, tercatat jumlah karyawan yang tidak hadir selama tahun 2017 sebanyak 908 kali, dengan keterangan 430 kali cuti, 351 kali sakit, dan 127 kali alpha. Pada tahun 2018, tercatat jumlahnya meningkat menjadi 1197 kali, dengan keterangan 483 kali cuti, 391 kali sakit, dan 323 kali alpha. Sementara tahun 2019 jumlahnya tercatat sebanyak 889 kali, dengan keterangan 438 kali cuti, 281 kali sakit, dan 170 kali alpha.

Fenomena yang terjadi yakni motivasi kerja karyawan departemen produksi pada PT Dragon Prima Farma masih kurang. Hal ini terlihat dari total jumlah ketidakhadiran karyawan pada 2018, serta jumlah ketidakhadiran karyawan dengan keterangan alpha dan cuti pada tahun 2019 lebih banyak daripada tahun 2017.

Beberapa faktor yang dapat mendorong motivasi kerja karyawan PT Dragon Prima Farma yaitu sebagai berikut :

1. Gaji

Pada departemen produksi, status karyawan yang berlaku hanya karyawan kontrak saja. Jadi gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan jumlah UMR kota Semarang, tanpa ada penambahan dari tunjangan masa kerja, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

2. Peningkatan jabatan

Sehubungan dengan poin pertama, untuk mendapat gaji lebih tinggi, maka dibutuhkan peningkatan jabatan menjadi karyawan tetap, karena gaji yang diterima terdapat penambahan dari tunjangan masa kerja, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

3. Sebagai pengalaman

Agar seorang karyawan memiliki nilai tambah bagi suatu perusahaan, maka diperlukan sebuah pengalaman kerja. Sebagian besar perusahaan akan mengutamakan karyawan yang telah memiliki pengalaman daripada yang belum sama sekali. Maka, untuk meningkatkan peluang diterima saat mendaftar di perusahaan yang lebih karyawan perlu mengumpulkan pengalaman kerja.



Selain motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam suatu perusahaan. Berikut data keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT Dragon Prima Farma.

Tabel 1.3 Data Kasus Kecelakaan Kerja Karyawan  
Departemen Produksi Periode Tahun 2017-2019

<b>TAHUN</b>	<b>CEDERA RINGAN</b>	<b>CEDERA BERAT</b>	<b>HAMPIR CELAKA</b>	<b>JUMLAH KASUS</b>
2017	7	-	-	7
2018	5	-	-	5
2019	8	-	-	8
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>			<b>20</b>

Sumber : PT Dragon Prima Farma

Sesuai tabel 1.3 di atas, pada tahun 2017 jumlah karyawan yang mengalami kasus kecelakaan kerja berjumlah 7 kasus. Sedangkan pada tahun 2018 tercatat jumlahnya sedikit menurun yaitu menjadi 5 kasus. Namun sangat disayangkan pada tahun 2019 jumlah kasus kecelakaan kerja karyawan PT Dragon Prima Farma kembali meningkat hingga mencapai angka 8 kasus. Untuk keterangan tingkat keparahan sesuai data pada tabel 1.3, kasus kecelakaan kerja yang terjadi di PT Dragon Prima Farma selama tahun 2017-2019 seluruhnya cedera ringan. Maka dapat penulis simpulkan bahwa kasus kecelakaan kerja di PT Dragon Prima Farma masih tergolong tinggi.

Berdasarkan pemaparan paragraf sebelumnya fenomena keselamatan dan kesehatan kerja yang terjadi yakni kondisi lingkungan tempat kerja, pada ruang produksi sirkulasi udara masih kurang baik karena menggunakan pendingin udara

(AC). Sesuai CPOB (Cara Pembuatan Obat yang Baik) dari BPOM, ruang produksi diharuskan steril dan tertutup. Tak hanya itu, perusahaan juga belum menghimbau para karyawan untuk menggunakan APD (Alat Perlindungan Diri) selama bekerja dan untuk mengikuti program BPJS sesuai dengan peraturan pemerintah yang tertulis dalam UU No. 24 Tahun 2011. Hal tersebut dinilai menjadi salah satu pemicu meningkatnya jumlah kasus kecelakaan kerja pada PT Dragon Prima Farma, karena saat terjadi kecelakaan kerja maka hal tersebut menjadi tanggung jawab pribadi karyawan tersebut.

Maka, berdasarkan data-data di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PADA PT DRAGON PRIMA FARMA SEMARANG**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Dragon Prima Farma?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Dragon Prima Farma?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Dragon Prima Farma.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Dragon Prima Farma.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, yaitu bagi peneliti, bagi UPN “Veteran” Jawa Timur, dan bagi perusahaan :

1. Bagi Peneliti.

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan, serta memberi masukan mengenai pengaruh motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan

2. Bagi UPN “Veteran” Jawa Timur.

Sebagai referensi, tambahan informasi, dan bahan pertimbangan untuk mahasiswa yang sedang menyusun skripsi dengan permasalahan serupa

3. Bagi Perusahaan.

1. Diharapkan dapat memberi masukan dan menjadi bahan pertimbangan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT Dragon Prima Farma
2. Diharapkan dapat memberi masukan dan menjadi bahan pertimbangan untuk terus memantau keselamatan dan kesehatan karyawan di PT Dragon Prima Farma.
3. Diharapkan dapat memberi masukan dan menjadi bahan pertimbangan untuk terus meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT Dragon Prima Farma.