

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan dimanapun pasti menginginkan keuntungan yang besar pada perusahaanya, perusahaan pasti akan melakukan berbagai macam cara untuk mencapai tujuanya tersebut. Salah satu faktor yang terpenting didalam perusahaan adalah sumber daya manusianya, karena didalam sumber daya manusia yang baik dengan melakukan pemanfaatan kinerja karyawan tersebut maka menjadikan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam perkembangan pada era informasi seperti ini, setiap organisasi bisnis akan selalu dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia. Dikarenakan keterkaitan sumberdaya manusia dengan era informasi adalah sangat penting, sehingga dalam pengelolaan sumberdaya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi. (Isyandi,2004:1). Dengan demikian sumber daya manusia merupakan salah satu kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan perusahaan.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2015).Peranan dan tanggung jawab seorang pemimpin amatlah besar terhadap karyawanya, apabila sorang pemimpin tidak pandai melihat keadaan karyawan di

sekitar maka akan terjadi pembangkangan terhadap atasan, dan keberadaan kepemimpinan tidak dianggap oleh karyawan, sampai pada titik dimana penurunan motivasi dan akhirnya penurunan kinerja karyawan.

Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, Veithzal Rivai (2011), mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau penyemangat kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang pegawai yang diberikan motivasi tinggi, ia akan berkerja lebih keras, mempertahankan apa yang sudah diraihny, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran yang di inginkan. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Didalam perusahaan upah dan tunjangan masih dirasa kurang oleh karyawan oleh sebab itu kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Manullang (2001: 119) menyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapatkan kesulitan dalam menarik karyawan –karyawan yang baik, kemangkiran karyawan serta keluhan-keluhan akan meningkat.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3) merupakan perlindungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawainnya. Menurut Mathis dan Jackson

(2006) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberi bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku dimana mereka bekerja.

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya menciptakan suasana tempat kerja yang aman, nyaman, dan sehat, sehingga mengurangi kecelakaan kerja yang akhirnya dapat meningkatkan efektivitas, kinerja dan produktifitas kerja karyawan,. Dengan adanya jaminan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diberikan terhadap karyawan, maka setiap karyawan akan merasa aman dalam bekerja, tidak khawatir dan fokus dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan bisa semaksimal mungkin dan mendapatkan hasil yang memenuhi target.

Kedisiplinan kerja suatu sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan pada akhirnya berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Menurut Siagian (2008) menyatakan bahwa “pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja”.

Disiplin kerja harus ditumbuhkan didalam diri setiap karyawan agar tumbuh pula ketertiban dan efektivitas. Sedangkan menurut Rahmatullah (2003), disiplin

haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus ditingkatkan. Salah satu syarat agar disiplin tumbuh dilingkungan kerja adalah, adanya pembagian pekerjaan dari atas sampai bawah, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan tersebut.

Ada beberapa hal yang menyebabkan kinerja karyawan rendah diantaranya dari segi motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (k3), dan disiplin kerja. Disini peneliti mencoba mengkaji masalah motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (k3), dan disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan tersebut apakah sudah sesuai atau belum, sehingga berdampak kepada kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Tabel 1.1 Proyek yang dilakukan dengan CV. Gafina Putra Jaya

NO	Tahun	Rencana Penyelesaian	Realisasi Penyelesaian	Keterlambatan
1.	2017	100%	85%	15%
2.	2018	100%	81%	19%
3.	2019	100%	93%	8%

Sumber: CV. Gafina Putra Jaya

Tabel diatas merupakan data proyek di CV. Gafina Putra Jaya. Dari data diatas dapat dilihat tidak maksimalnya kinerja keryawan karena realisasi penyelesaian tidak sesuai dan mengalami keterlambatan dengan kesepakatan yang telah dilakukan oleh perusahaan, perealisasiian proyek terkendala oleh absensi karyawan yang tinggi dan jumlah kecelakaan kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal dari segi ketepatan waktu dalam mengerjakan proyek perusahaan, kejadian seperti ini dapat memberikan dampak negative

terhadap perusahaan dan bisa menurunkan kualitas dan kuantitas dari CV. Gafina Putra Jaya.

Masalah kesehatan karyawan berkaitan dengan pelaksanaan perundang-undangan kesehatan dan keselamatan kerja (k3) yang bertujuan untuk menciptakan kondisi yang aman dan nyaman bagi karyawan. Dengan diberikannya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (k3) kepada karyawan, maka dapat diharapkan tingkat kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Dapat dilihat kondisi kecelakaan kerja yang terjadi selama 3 tahun terakhir pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2 Jumlah kecelakaan kerja karyawan bagian produksi pada CV. Gafina Putra Jaya

Tahun	Jumlah Karyawan	Klasifikasi Kecelakaan			Jumlah Kecelakaan
		Ringan	Berat	Meninggal	
2017	30	11	1	0	12
2018	33	11	3	0	14
2019	37	14	4	0	18
Jumlah		36	8	0	44

Sumber : CV. Gafina Putra Jaya

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa selama 3 tahun terakhir kecelakaan kerja terus meningkat dengan jumlah kecelakaan ringan sebanyak 36 kali dan kecelakaan berat 8 kali. Hal ini biasanya terjadi dikarenakan faktor kelalaian karyawan itu sendiri seperti tidak memakai alat-alat pelindung kerja baik itu sarung tangan, sepatu, dan helm. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus melakukan evaluasi kembali terhadap karyawannya dalam melaksanakan program kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) agar tingkat kecelakaan kerja baik ringan maupun berat dapat terminimalisir.

Selain faktor keselamatan dan kesehatan kerja (k3), ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kedisiplinan kerja yang juga tidak kalah penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, salah satu indikator kedisiplinan kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran kerja karyawan. Dapat dilihat daftar absensi karyawan selama 3 tahun dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1.3 Data Absensi karyawan bagian produksi tahun 2017-2019

TAHU N	JUMLAH KARYAW AN	SAKI T	IJI N	TANPA KETERANG AN	JUMLA H ABSEN SI	DATA KETERLAMBA TAN
2017	30	10	5	11	26	48
2018	33	9	6	15	30	72
2019	37	11	7	18	36	84

Sumber: CV. Gafina Putra Jaya

Pada tabel 1.4 tersebut diatas terlihat bahwa terjadi kenaikan jumlah absensi ditahun 2017 sebanyak 26 absensi, kemudian di tahun 2018 sebanyak 30 absensi, dan ditahun 2019 sebanyak 36 absensi, sedangkan data keterlambatan pada tahun 2017 sebanyak 48 orang, kemudian 2018 sebanyak 72 dan ditahun 2019 sebanyak 84 orang. Berdasarkan data diatas hal ini disebabkan oleh rasa disiplin karyawan yang kurang dan masih sangat perlu ditingkatkan.

Penelitian Ini dilakukan pada masa pandemi virus covid-19 yang menyebabkan beberapa perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu Alasan mengambil variabel diatas adalah karena dirasa perlu adanya penelitian terhadap karyawan bagian produksi karena masih kurang maksimalnya kinerja keryawan yang disebabkan oleh beberapa faktor.

Dari data yang sudah diperoleh diatas fenomena yang terjadi adalah masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal sehingga perusahaan belum mendapatkan target pengahsilan yang diinginkan, dan faktor kecelakaan kerja yang masih tergolong tinggi walaupun tidak ada yang meninggal tetap harus diminimalisir agar tidak terjadi kecelakaan tersebut.

Dan fenomena selanjutnya ialah faktor kedisiplinan karyawan yang masih tergolong rendah dikarenakan masih banyak karyawan yang sering tidak masuk tanpa adanya keterangan harus diberikan peringatan oleh perusahaan .

Dari uraian latar belakang permasalahan tersebut maka dipandang perlu mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3), DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Gafina Putra Jaya?
2. Apakah Kesehatan Keselamatan Kerja (k3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Gafina Putra Jaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Gafina Putra Jaya?

## **1.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV Gafina Putra Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan di CV Gafina Putra Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Gafina Putra Jaya.

## **1.3 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah pengetahuan tentang Motivasi, Kesehatan dan keselamatan kerja (k3), dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Gafina Putra Jaya.

2. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur

Penelitian ini bertujuan untuk menjadi bahan masukan bagi fakultas dan menjadi referensi bagi mahasiswa-mahasiswi dimasa mendatang dalam jurusan dan bidang yang sama.