

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu sumber daya organisasi yang paling memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Karena pentingnya peran manusia, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dalam hal sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Menurut Bangun (2012), suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah.

Menurut Emi dan Sudarma (2016) pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang baik tentu akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Widodo (2014) juga menyatakan bahwa setiap organisasi diawaki oleh sumber daya manusia (SDM) dan keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang mengawaki SDM tersebut. SDM yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung produktivitas suatu organisasi sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih baik (Moses, 2012).

Organisasi dalam melaksanakan program kerja yang telah disusun pada dasarnya selalu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya kinerja adalah hasil

pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Nuraini et al., 2015). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Damayanti et al., 2018).

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Okky (2016) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan tanggung jawab semua pihak baik pemerintah maupun pelaku industri. Tujuan dari pelaksanaan K3 yaitu untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap aspek K3, meningkatkan partisipasi semua pihak untuk melaksanakan K3 di setiap kegiatan usaha (Widowati Evy, 2018).

Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan dan penyakit kerja. Besarnya potensi kecelakaan tersebut tergantung dari jenis tata ruang dan lingkungan bangunan serta kualitas manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana. Kasus-kasus kecelakaan dan penyakit kerja di dunia, Indonesia masih cukup besar, baik di kota maupun di desa, baik disektor industri dan jasa-jasa maupun juga disektor pertanian. Kecelakaan dan penyakit kerja tersebut mengakibatkan banyak pekerja meninggal atau cacat, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Dengan kondisi fisik yang menurun maka kinerja juga menurun atau bahkan menjadi tidak mampu lagi untuk bekerja, penghasilan pun akan berkurang atau menjadi tidak ada (Simanjuntak Payaman, 2003).

Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Risna Cahya (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian Pabrikasi PT Pabrik Gula Krebet Baru Malang), dalam penelitiannya tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan program keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Rizkya Haerani (2014) juga menyatakan bahwa Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada penelitiannya terhadap Karyawan Tetap PT Perkebunan Nusantara X (Persero) PG Toelangan Sidoarjo. Namun berbeda

dengan penelitian yang dilakukan oleh Katsuro (2010) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berhubungan negatif dengan produktivitas dan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya (Budiartha et al., 2015). Keberhasilan organisasi bergantung pada pengetahuan, keterampilan serta berpengalaman tenaga kerjanya. Oleh karena itu dalam rangka mempertahankan keberlanjutan, organisasi harus melihat pelatihan karyawan yang berkelanjutan dan pengembangan dengan sangat berharga. Pelatihan dan pengembangan sangat penting di semua tingkatan karyawan, karena alasan bahwa keterampilan mengikis dan menjadi usang selama periode waktu tertentu dan harus diperbarui secara berkala (Nda, 2013).

Program pelatihan yang diselenggarakan secara intensif oleh perusahaan akan membuat karyawan lebih banyak menyerap ilmu, informasi, serta mengasah keahlian. Hal ini dapat membuat kecenderungan karyawan untuk lebih giat bekerja karena dalam pekerjaannya karena dirasa lebih mudah (Fuanida, 2012). Program latihan juga bertujuan untuk menutupi gap antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja.

Penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan berdampak positif pada kinerja karyawan, Yusnita & Fadhil, (2015) pada penelitiannya tentang pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV Cibalung Happy Land Bogor

menyatakan bahwa Pelatihan berdampak positif pada kinerja karyawan, Rudhaliawan (2013) pada penelitiannya tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang) juga menemukan hal yang sama bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hair Awang (2010) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Jika dilihat dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi ini merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atau kontribusi yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan. Sedangkan dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidup secara ekonomis (Sumampouw, 2013).

Karyawan akan merasa puas dan semangat dalam bekerja, apabila kompensasi yang diterimanya dirasa sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Namun, apabila kompensasi yang diterima dirasa kurang sesuai maka karyawan akan malas dan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga perusahaan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan (Iswara & Subudi, 2017). Oleh karena itu, setiap perusahaan harus membuat sistem kebijakan kompensasi yang tepat, layak dan adil.

Penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Leonardo Adhi (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah, menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Refcy Utami Putri (2013) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara Riyadi Slamet (2011) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang negatif pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Adanya *research gap* di atas memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengajukan sebuah hipotesis dengan menghadirkan objek penelitian yang baru, dengan objek penelitian ini akan menguji pengaruh variabel keselamatan kerja, pelatihan kerja serta kompensasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah PT. Sun Star Motor Banyumanik dengan jumlah pegawai sebanyak 125 orang, perusahaan ini bergerak dibidang otomotif yang menjalankan 3 buah program yaitu *sales*, *service*, dan *sparepart*. PT. Sun Star Motor menjadi salah satu dealer resmi wilayah Jawa Tengah dan DIY merk otomotif kenamaan asal Jepang yaitu Mitsubishi. Pada saat ini memiliki 125 orang pegawai yang dibagi menjadi beberapa divisi kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti yakni wawancara dengan Manajer Sumber Daya Manusia PT. Sun Star Motor Banyumanik, Bapak Didik Prasetyo maka dapat disimpulkan bahwa kondisi kinerja pegawai masih terdapat berbagai permasalahan, salah satunya mengenai kehadiran pegawai. Hal

tersebut dapat dibuktikan dengan jumlah pegawai yang tidak hadir yang dapat menyebabkan pelayanan yang dilaksanakan oleh perusahaan kurang maksimal.

**Tabel 1.1 Ketidakhadiran Karyawan PT. Sun Star Motor Banyumanik Tahun 2020**

No	Bulan	Jumlah Karyawan			
		2019	%	2020	%
1	Januari	19	15%	9	7%
2	Februari	15	12%	16	13%
3	Maret	20	16%	15	12%
4	April	9	7%	19	15%
5	Mei	12	10%	70	56%
6	Juni	29	23%	70	56%
7	Juli	17	14%	9	7%
8	Agustus	11	9%	11	9%
9	September	14	11%	14	11%
10	Oktober	21	17%	12	10%
11	November	13	10%	18	14%
12	Desember	15	12%	12	10%

Sumber: Data sekunder (rekap HRD PT. Sun Star Motor Banyumanik)

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa ketidakhadiran pegawai mengalami fluktuasi atau kenaikan dan penurunan tiap bulannya. Hal ini akan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan karena kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kehadiran pegawai. Salah satu program PT. Sun Star Motor Banyumanik adalah *service* yang bergerak dibidang pelayanan jasa dan juga transaksi otomotif berupa kendaraan bermotor sangat bergantung pada pelayanan. Apabila pegawai banyak yang tidak hadir maka dapat menjadi sebab lamanya pelayanan sehingga konsumen dalam hal ini adalah masyarakat menjadi kurang puas pada perusahaan.

Hal yang sama juga terjadi pada keterlambatan pegawai, dimana setiap bulannya masih ada pegawai yang terlambat masuk jam kerja, hal ini tentunya memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dalam keterlambatan juga mengalami

fluktuasi, yang mana tidak sesuai dengan yang diharapkan yaitu penurunan. Data keterlambatan dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2 Keterlambatan Karyawan PT. Sun Star Motor Banyumanik Tahun 2020**

No	Bulan	2020	%
1	Januari	5	4%
2	Februari	2	2%
3	Maret	1	1%
4	April	4	3%
5	Mei	6	5%
6	Juni	2	2%
7	Juli	2	2%
8	Agustus	7	6%
9	September	3	2%
10	Oktober	4	3%
11	November	8	6%
12	Desember	7	6%

Sumber: Data sekunder (rekap HRD PT. Sun Star Motor Banyumanik)

Sudah berbagai macam usaha dilakukan oleh PT. Sun Star Motor Banyumanik untuk menekan jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai agar kinerja pegawai semakin meningkat, beberapa diantaranya adalah memberikan fasilitas yang lengkap bagi pegawai sehingga mendukung keselamatan kerja karyawan, memberikan pelatihan pelatihan kerja baik bagi karyawan baru maupun lama, serta memberikan kompensasi membuat pegawai merasa puas sehingga secara simultan meningkatkan kinerja pegawai, namun kenyataannya tingkat ketidakhadiran masih cenderung fluktuatif sehingga menimbulkan adanya fenomena gap.

Berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menguji kinerja pegawai, keselamatan kerja, pelatihan kerja, dan kompensasi.



## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menarik rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Sun Star Motor Banyumanik?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Sun Star Motor Banyumanik?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Sun Star Motor Banyumanik?

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti uraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sun Star Motor Banyumanik
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sun Star Motor Banyumanik
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Sun Star Motor Banyumanik

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan uraian dari tujuan, maka hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan serta manfaat sebagai berikut:

#### **1. Aspek Teoritis**

Dapat menjadi sumber acuan bagi penelitian lainnya. hasil penelitian ini bermanfaat juga sebagai rujukan bagi peneliti yang lain untuk pengembangan aplikasi model penelitian ini ke dalam konteks yang lainnya.

## **2. Aspek Praktis**

### **a. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang tentang keselamatan kerja, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai serta memperoleh pengalaman yang lebih luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### **b. Bagi PT. Sun Star Motor Banyumanik**

Kegunaan praktis penelitian ini bagi instansi terkait dalam hal ini PT. Sun Star Motor Banyumanik diharapkan dapat memberikan wacana yang positif untuk meningkatkan kinerja pegawainya melalui keselamatan kerja, pelatihan kerja, dan kompensasi.