

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang sangat pesat saat sekarang ini, perusahaan perlu mengembangkan sumber daya manusia yang ada atau pun mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena dilihat dari jalannya sebuah perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Apabila perusahaan atau sebuah instansi memiliki sumber daya manusia yang mumpuni maka jalannya perusahaan tersebut akan baik serta terkendali. Sumber daya manusia adalah sumber daya utama yang harus dikelola untuk mencapai tujuan. Suatu perusahaan yang sukses memerlukan karyawan yang mampu dan mau mengerjakan tugas yang bukan termasuk tugas mereka. Sehingga karyawan harus di puaskan setelah karyawan bertindak melebihi harapan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Perkembangan sumber daya manusia yang terencana dan yang berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Untuk mewujudkan hal itu diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia yang akyivitasnya dimulai dari perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Seleksi, Orientasi, Pendidikan dan Pelatihan, Penilaian Kinerja, Promosi, Promosi, Mutasi serta pemberian imbalan atau Kompensasi.

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya dibidang bisnis. Dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil. Jadi bagaimanapun perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan faktor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi dengan optimal. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi disebuah perusahaan untuk memacu daya saing.

Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan globalisasi. Untuk itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Berhasil tidaknya suatu usaha selalu tergantung pada kinerja karyawan dan produktifitas. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting diperhatikan oleh perusahaan, sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting perusahaan. Aktivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuan diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi. Perusahaan diuntut untuk mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut (**Mangkunegara, 2016**) keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya.

Menurut (**Sutrisno, 2016**) mengintegrasikan prinsip – prinsip rekayasa ketahanan kedalam konsep budaya keselamatan dan mendefinisikan budaya keselamatan tangguh sebagai “ kemampuan psikologis, perilaku, dan kontekstual organisasi untuk mengantisipasi, mementau, merspon dan belajar dalam rangka mengelola resiko keselamatan dan menciptakan organisasi ultrasafe “

Menurut (**Siagian, 2017**) menyebutkan bahwa pengertian kesehatan adalah sebagai suatu keadaan fisik, mental, dan sosial kesejahteraan dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan.

Menurut (**Robbins & Coutler, 2016**) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung.

Menurut (**Siagian, 2017**) human relation adalah keseluruhan rangkaian hubungan, baik yang bersifat formal maupun informal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, serta bawahan dengan bawahan yang lain yang harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu *teamwork* dan suasana kerja yang serasi dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan.

Menurut **(Moehiono, 2017)** iklim hubungan manusia dapat digambarkan sebagai terdiri dari perlakuan yang dirasakan orang-orang alami dalam hubungan kerja.

Menurut **(Wirawan, 2016)** Kinerja atau performance adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator sesuatu pekerjaan atau sesuatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut **(Hamali, 2016)** kinerja adalah pencapaian hasil karya atau pencapaian dan merupakan salah satu tolak ukur perilaku actual di tempat kerja yang multidimensi.

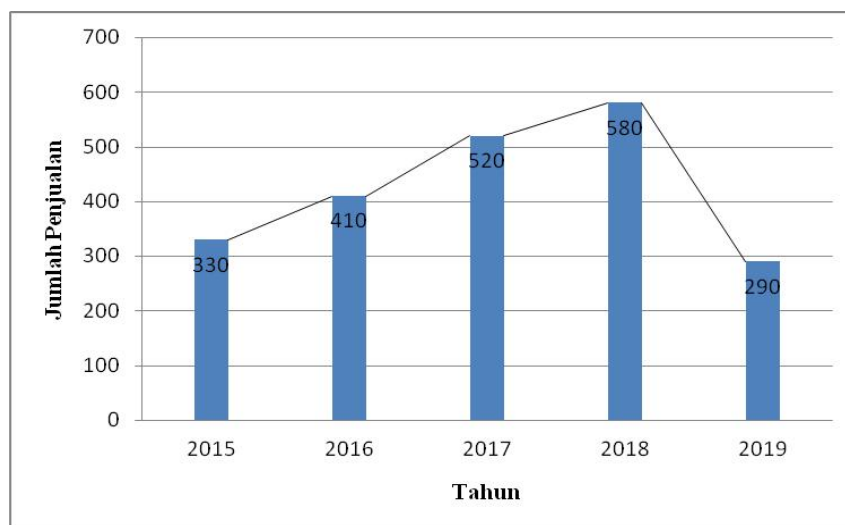
Menurut **(Mahmudi, 2016)** yang mengidentifikasi etos kerja adalah sejumlah nilai-nilai budaya yang diungkapkan oleh sikap dan tindakan seseorang dan sekelompok orang, yang didalamnya terkandung nilai-nilai moral dan pandangan tentang kerja.

Menurut **(Hasibuan, 2016)** Etos kerja adalah karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dan kemudian lebih cenderung melakukan perubahan dimana perubahan tidak memiliki potensi untuk mengubah nilai dasar dan tujuan dari organisasi, dibandingkan dengan karyawan dan etos kerjanya kurang mendukung dan kurang komitmen pada organisasi mereka yang lebih cenderung melakukan perubahan.

Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia dengan tingkat produktivitas yang maksimal sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan produktivitas menjadi salah satu sorotan utama ketika sebuah perusahaan mengalami kemunduran

Nissan adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif. Nissan pertama kali masuk secara resmi ke Indonesia pada tahun 1969 dengan nama datsun melalui agen tunggal PT. Indokaya yang didirikan oleh H.Abdul Wahab Affan. Pada tahun 1981 keagenan tunggal Datsun dipegang oleh PT. Wahana Wirawan. Penelitian ini dilakukan pada cabang dealer yaitu di PT.Wahana Wirawan Riau Indomonil Padang atau yang biasa dikenal dengan Nissan khatib sulaiman Tabel 1.1 Grafik

Data penjualan Mobil PT.Wahana Wirawan Riau Indomobil padang Tahun 2015-2019



Sumber : Nissan indomobil khatib sulaiman

Tabel 1.1 menjelaskan penjualan mobil PT. Wahana Wiarawan Riau Indomobil padang tahun 2015– 2019. Pada tahun 2015 penjualan mobil sebanyak 330 mobil, pada tahun 2016 penjualan mobil mengalami peningkatan yaitu sebesar 410 mobil, tahun 2017 penjualan mobil kembali meningkat sebesar 520 mobil, tahun 2018 penjualan mobil mengalami peningkatan lagi yaitu sebesar 580 mobil, dan pada tahun 2019 penjualan mobil mengalami penurunan yang sangat drastis yaitu sebesar 290 mobil

Dari tabel tersebut diatas terlihat berarti kinerja karyawan belum optimal disinyalir disebabkan oleh keselamatan, kesehatan, dan human relation.

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan, Kesehatan dan *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Wahana Wirawan Riau Indomobil Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih adanya kecelakaan yang terjadi dalam bekerja dalam waktu pelaksanaan kerja
2. Keselamatan, kesehatan kerja harus ditingkatkan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan

3. Memberikan jaminan kesehatan pada karyawan guna untuk keamanan bersama
4. *Human relation* atau hubungan manusia masih kurang baik sehingga menyebabkan persaingan yang tidak sempurna antar individu atau karyawan dengan karyawan
5. Etos kerja dalam *team* masih belum baik
6. Tuntutan pekerjaan dan imbalan yang diterima karyawan tidak sesuai.
7. Suasana dan Lingkungan kerja kurang kondusif
8. Kurang disiplinnya karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu
9. Penempatan karyawan kurang sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki
10. Sikap Pimpinan dalam kepemimpinan masih rendah

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkapkan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah Keselamatan sebagai X1, Kesehatan sebagai X2, *Human Relation* sebagai X3, sedangkan untuk variabel terikat adalah Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, dan untuk variabel intervening adalah Etos kerja sebagai variabel Z. pada PT. Wahana Wirawan Riau indomobil padang.

1.4 Rumusan Masalah

Permasalahan dari penelitian ini dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh keselamatan terhadap etos kerja pada PT. Wahana Wirawan Riau Indomobil padang
2. Bagaimanakah pengaruh kesehatan terhadap etos kerja pada PT. Wahana Wirawan Riau Indomobil padang
3. Bagaimanakah pengaruh human relation terhadap etos kerja PT. Wahana Wirawa Riau Indomobil padang
4. Bagaimanakah pengaruh keselamatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Riau Indomobil padang
5. Bagaimanakah pengaruh kesehatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Riau Indomobil padang
6. Bagaimanakah pengaruh human relation terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Riau Indomobil Padang
7. Bagaimanakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Riau Indomobil Padang
8. Bagaimanakah pengaruh keselamatan terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel intervening PT. Wahana Wirawan Riau Indomobil Padang
9. Bagaimanakah pengaruh kesehatan terhadap kinerja karyawan dengan etos kerj sebagai variabel intervening pada PT. Wahana Wirawan Riau Indomobil Padang

10. Bagaimanakah pengaruh human relation terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel intervening pada PT. Wahana Wirawan Riau Indomobil Padang.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris tentang:

1. Pengaruh keselamatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Riau Indomobil Padang
2. Pengaruh kesehatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Riau Indomobil Padang
3. Pengaruh Human Relation terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Riau Indomobil Padang
4. Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Riau Indomobil Padang.
5. Pengaruh keselamatan, kesehatan, dan Human Relation terhadap kinerja karyawan melalui Etos kerja sebagai motivasi intervening PT. Wahana Wirawan Riau Indomobil Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh keselamatan, kesehatan, dan human relation terhadap kinerja melalui Etos kerja sebagai variable intervening pada PT. Wahana Wirawan Riau Indomobil Padang

2. Bagi perusahaan atau instansi pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Wahana Wirawan Riau Indomobil Padang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan, dan human relation dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui etos kerja sebagai variable intervening.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.