

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus di kelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/ lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumberdaya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi, sekarang ini dalam teknologi dan peradaban dituntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang transportasi umum berusaha untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang di miliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumberdaya manusia. Faktor sumberdaya manusia ini merupakan elemen yang harus di perhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa akan setiap perusahaan harus segera dapat bekerja dengan efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompesasi yang tinggi akan memacu setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian kepad aspek sumber daya manusia. sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan dilealisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Menjelaskan mengenai organisasi yaitu suatu unit sosial yang dikoordinasi atas dua orang atau lebih yang bekerja bersama dalam basis yang terus-menerus untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Menjadi sebuah keharusan bagi

perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Secara umum kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dan tugasnya. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Kinerja dipengaruhi dengan kemampuan, motivasi yang dimiliki, dan keadaan lingkungannya. Kemampuan seorang karyawan dapat diperoleh dari pendidikan dan latihan dan juga dari pengalaman yang dimiliki, dan bersifat relatif stabil. Untuk menciptakan dan membangun kinerja yang baik, karyawan diharapkan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan karir dan jabatan yang dimiliki yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Peningkatan suatu kinerja karyawan tentu saja tidak lepas dari beberapa faktor dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. ya perusahaan dalam jangka panjang serta dalam mewujudkan usaha- usaha meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, pemberian sarana dan fasilitas pendukung juga sangatlah diperlukan. Pada dasarnya, penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. **(Indrawan 2016)**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan industri masih perlu ditingkatkan agar mengalami penurunan kasus mengenai kecelakaan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi bagian penting dari seluruh proses manajemen yang berguna untuk memastikan tetap beroperasinya perusahaan dalam jangka panjang serta dalam mewujudkan usaha- usaha meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, pemberian sarana dan fasilitas pendukung juga sangatlah diperlukan. Salah satu hal yang harus mendapatkan perhatian khusus dalam manajemen sumber daya manusia adalah

keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjanya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. **(Rosid 2019)**

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor dalam memberi jaminan perlindungan dalam bekerja yang dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Keselamatan kerja adalah “kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja”. **(Kusuma, 2018).**

Salah satu faktor kinerja karyawan di perusahaan yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan hal yang mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah keinginan diri untuk melakukan atau mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan individual. Disiplin kerja memberikan manfaat yang positif bagi organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja dari dalam diri karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan standar kerja dan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan. **(Baskara, 2018).**

Karyawan yang memiliki motivasi yang lebih akan merasa puas dengan pekerjaannya, karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan usaha yang maksimal sehingga akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Walaupun pemimpin itu sudah memberikan motivasi kepada karyawan tersebut, namun kenyataan lebih banyak karyawan yang termotivasi. Hal ini juga di pengaruhi oleh perusahaan. Mereka menganggap bekerja hanyalah suatu kewajiban dan syarat untuk mendapatkan uang. Sehingga pekerjaannya jadi kurang maksimal dan karyawan tersebut menjadi kurang puas dengan hasil pekerjaannya. Motivasi memiliki sifat yang tidak terlepas dari sifat manusia yang secara individual memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. **(Giki ganda putra 2018)**

PT. ALS adalah perusahaan swasta yang bergerak pada bidang transportasi umum yang berdiri pada tanggal 29, september, 1966 di Medan Sumatra Utara di bentuk sebuah usaha pengangkutan darat dengan tujuan Medan – Kotanopan dan Medan – Bukit Tinggi.

Usaha pengangkutan ini di beri nama PT. Pengangkutan dan Industri Antar Lintas Sumatra atau lebih di kenal dengan PT. ALS sesuai akte notaris pendirian adalah No.50 tanggal 29 september 1966, kemudian berubah menjadi PT. ANTAR LINTAS SUMATRA (ALS) berkantor di kota medan setelah mengalami beberapa perubahan.

PT.ALS akan mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran apabila mendapat dukungan sepenuhnya oleh karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan.

Kinerja karyawan di PT. ALS cabang padang menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan tersebut meningkat ataupun menurun dan juga apakah karyawan memiliki hubungan kurang baik dengan pemimpin, sehingga kerjanya tidak maksimal. Di samping itu situasi yang berubah – ubah dapat mempengaruhi konsistensi karyawan dalam bekerja termasuk kinerjanya.

Fenomena- fenomen yang ada di lapangan yaitu dengan tidak adanya fasilitas keselamatan kerja seperti helm, sarung tangan dan yang lainnya yang tidak di berikan oleh PT. ALS ini, khususnya kepada karyawan di bagian bengkel atau otomotiv membuat karyawan tidak produktif dalam bekerja untuk memperbaiki bus yang rusak, sehingga kinerja karyawan berkurang dan bus sering mengalami kerusakan disaat diperjalan. Dan juga Dengan tidak disiplinnya karyawan terutama karyawan di bagian driver atau pengemudi bus yang tidak menjaga kesehatannya, seperti istirahat yang cukup, makan teratur dan lainnya yang membuat kecelakaan dalam bekerja sering terjadi. selain itu dengan kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan dan motivasi menyebabkan perdebatan yang sering terjadi oleh karyawan, khususnya karyawan di bagian pengangkutan barang yang membuat hubungan antar karyawan satu dengan yang lain menjadi tidak baik.

Tabel 1.1

Data pencapaian kinerja

Pada PT. ANTAR LINTAS SUMATRA (ALS), Padang

Tahun	Taeget pencapaian kinerja (Pencapaian realita penjualan tiket)	Realisasi	Petsentase (%)
2016	3000	2600	75%
2017	2500	2250	85%
2018	3000	2850	86%

Sumber : PT. ANTAR LINTAS SUMATRA (ALS), padang

Berdasarkan hasil data pencapaian tingkatan kinerja pada penjualan tiket bus pada PT. ALS Padang diatas terdapat hasil yang kurang maksimum. Pada target pencapaian setiap tahun yaitu 2016,2017 dan 2018 tidak ada yang mencapai target sehingga pencapaian tidak bisa terlealisasi setiap tahun mengalami kondisi yang kurang stabil. Pada hasil tabel tersebut dapat di lihat pada tahun 2016 realisasi pencapaian sebesar 75% dan mengalami kenaikan pada tahun 2017 sebesar 85% lalu pada tahun 2018 mengalami sedikit kenaikan sebesar 86%.

Jadi kesimpulanya jika pencapaian terget tidak tercapai dan tidak terealisasikandengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan “upaya atau pemikiran serta penerapannya yang ditunjukkan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya, untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja”. (Sunuharyo 2018).

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian. (Vani 2019)

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. kesehatan kerja adalah “menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.” (Nurtjahjanti 2017)

Motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian guna menerangkan kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. (Anthon, 2018)

Berdasarkan pernyataan di atas berarti dalam upaya menciptakan kinerja karyawan di PT. ALS Padang, nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT. ALS Padang antara lain adalah tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh PT. ALS pada setiap tahun dan kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai oleh PT. ALS.

Hal ini dapat disebabkan oleh kinerja yang kurang optimal dalam perusahaan seperti keselamatan kerja. Dengan tidak adanya perlengkapan atau atribut keselamatan kerja sehingga karyawan di bidang otomotif menjadi tidak optimal dalam bekerja yang menyebabkan bus mengalami kerusakan setiap melakukan perjalanan yang membuat penumpang merasa tidak nyaman, juga disertai dengan kesehatan karyawan yang tidak dijaga, mengakibatkan kecelakaan sering terjadi sehingga penumpang takut untuk naik bus ini dan juga disertai dengan motivasi yang kurang oleh atasan sehingga kinerja yang karyawan lakukan tidak optimal. Hal ini disinyalir oleh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan motivasi kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah keselamatan, kesehatan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, peneliti merasa tertarik untuk membuat suatu kajian penelitian skripsi yang berjudul. “ **PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN DAN**

MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANTAR LINTAS SUMATRA (ALS), PADANG. “

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat di identifikasikan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Tidak adanya perlengkapan atau atribut keselamatan kerja, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal.
2. Dengan tidak disiplinnya karyawan terhadap kesehatan karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal.
3. Rendahnya motivasi terhadap karyawan sehingga membuat karyawan kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya
 - a. Adanya muncul stres kerja pada karyawan yang membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan optimal.
 - b. Rendahnya atau kurangnya budaya yang terjadi pada perusahaan.
 - c. Adanya kurang komunikasi atau rendahnya komunikasi antar karyawan dalam melakukan pekerjaan
 - d. Kurangnya kedisiplinan pada karyawan yang membuat karyawan kurang optimal dalam bekerja.
 - e. Adanya rasa ketidakpuasan kerja yang terjadi pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
 - f. Lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan optimal.
 - g. Pengalaman kerja yang rendah sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan tidak tercapai.
4. Seringnya terjadi kecelakaan kerja diakibatkan oleh keselamatan kerja kurang di perhatikan oleh pt. Ini membuat kinerja karyawan kurang optimal
5. Minimnya fasilitas safety atau keselamatan kerja pada pt. Antar Lintas Sumatra ini
6. Belum menyediakan tempat pemeriksaan kesehatan di tempat ini

8. Minimumnya sosialisasi diakibatkan kurangnya motivasi antara pegawai antara satu dengan yang lainnya

9. Masih dirasakan kurangnya disiplin antar karyawan terutama pada kesehatan karyawan

10. Masih ada kurang optimalnya kinerja organisasi yang ada

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas, maka penelitian membatasi penelitian ini, penelitian ini hanya membahas tentang “PENGARUH KESELAMATAN (X1), KESEHATAN (X2) DAN MOTIVASI (X3) SEBAGAI VARIABEL BEBAS DAN, KINERJA KARYAWAN (Y) SEBAGAI VARIABEL TERIKAT.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kesehatan terhadap kinerja karyawan pada PT. ANTAR LINTAS SUMATRA (ALS), Padang?
2. Bagaimana pengaruh kesehatan terhadap kinerja karyawan pada PT. ANTAR LINTAS SUMATRA (ALS), PADANG?.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ANTAR LINTAS SUMATRA (ALS), PADANG?.
4. Bagaimana pengaruh keselamatan, kesehatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ANTAR LINTAS SUMATRA (ALS), PADANG?.

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan terhadap kinerja karyawan pada PT. ALS, PADANG.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan terhadap kinerja karyawan pada PT. ALS, PADANG.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ALS, PADANG.
4. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan, kesehatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ALS, PADANG.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini manfaat yang nantinya di harapkan adalah :

1. Bagi Penulis
 - a. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia “yptk” padang.
 - b. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang di peroleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan.
2. Bagi Instansi
3. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan di dalam instansi untuk masa yang akan datang khususnya dalam hal keselamatan, kesehatan dan motivasi kerja agar meningkatkan kinerja karyawan pada PT. ANTAR LINTAS SUMATRA (ALS), Padang.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasarnatau referensi untuk penelitian penelitian selanjutnya dan juga dapat mengubah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam dibidang Sumber Daya Manusia.