

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, sebab manusia ialah salah satu aset hidup yang memerlukan perhatian khusus dari pihak perusahaan. Secara umum di dalam suatu perusahaan memiliki tujuan yang hampir sama yakni mendapatkan laba atau keuntungan yang sebesar-besarnya serta dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan selalu berusaha secara keras agar bertahan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karenanya, agar tujuan dari perusahaan bisa direalisasikan maka pihak perusahaan dapat memberdayakan sumber sumber daya manusia maupun jenis sumber daya yang lainnya.

Karyawan ialah aset perusahaan yang perlu mendapat pengelolaan yang baik mampu menghasilkan kinerja yang baik dan sejalandengan tujuan yang dalam perusahaan. Dalam perusahaan perlu untuk dilakukan pengelolaan sumber daya manusia karena menjadi faktor yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan maka semua pimpinan yang ada di perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya kepada karyawan dengan tujuan dapat meningkatkan kinerjanya yang tentu saja akan mempengaruhi kemajuan perusahaan. Manusia sebagai (karyawan) patut diperhatikan secara serius dan dikelola dengan baik sehingga sumber daya manusia mampu berkontribusi dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh organisasi. Seiring dengan

perkembangan yang pesat, perusahaan dituntut untuk mendukung proses peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan, agar dapat bekerja secara optimal.

Tolak ukur yang digunakan untuk melihat keberhasilan manajemen sumber daya manusia ialah produktifitas atau kinerja karyawan. Menurut Torang(2013:23) kinerja ialah kualitas atau kuantitas hasil kerja individu maupun sekelompok yang ada didalam organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, criteria dan ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Hal ini didukung oleh pernyataan Mangkunegara(2011:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dalam menjalankan tugas karyawan harus memperhatikan keamanan dan keselamatan kerja

Faktor yang berhubungan dengan perlindungan kerja juga menjadi salah faktor yang berpengaruh padapeningkatan maupun penurunan kinerja karyawan. Ketika karyawan bekerja dalam keadaan nyaman maka akan karyawan akan merasa memperoleh perlindungan yang maksimal dari perusahaan, maka karyawan itu akan bekerja dalam kondisi yang sangat tenang dan melakukan pekerjaannya dengan baik. Karyawan dalam perusahaan dengan kondisi ini akan mempunyai kinerja yang sangat baik.

Mangkunegara(2009:161) berpendapat bahwa keselamatan kerja ialah perlindungan terhadap para karyawan dari luka-luka karena kecelakaan dalam

pekerjaan. Resiko keselamatan meliputi berbagai aspek dari keselamatan kerja yang dapat mengakibatkan ketakutan aliran listrik, kebakaran, terpotong, luka memar, patah tulang, keseleo, kerugian bagian tubuh, pendengaran dan pendengaran.

Selain faktor keselamatan yang berpengaruh terhadap kondisi dan kinerja karyawan ada pula faktor yang lain yakni disiplin kerja. Kinerja dalam perusahaan dapat ditingkatkan dengan menerapkan disiplin kerja yang baik maka dengan demikian perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memperoleh keuntungan yang lebih besar. Disiplin memiliki peran yang besar karena sebab kedisiplinan akan membuat mereka lebih produktif sehingga meningkatkan kinerja semua karyawan yang bekerja.

Disiplin menjadi salah satu aspek vital dalam perusahaan sebab dapat membantu karyawan dalam mengubah pola perilaku menjadi salah satu upaya meningkatkan kesadaran karyawan terhadap tata tertib dan aturan yang berlaku. Tujuan disiplin ialah memotivasi karyawan untuk melakukan pendisiplinan diri dalam bekerja baik dan mampu memberikan pelayanan yang baik di dalam perusahaan. Menurut Setiyawan (2006:189) disiplin sejatinya diharapkan merupakan ciri khas setiap sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi sebab dengan jika suatu kedisiplinan diberlakukan dengan baik maka aktivitas dalam organisasi akan berjalan dengan baik dan akan mencapai tujuan dengan mudah. Disiplin sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, bila karyawan semakin disiplin maka makin baik kinerjanya. Karyawan bekerja dengan disiplin memberi pengaruh terhadap kegiatan yang berlangsung agar

menjadi lebih efektif dan efisien.

Selain faktor disiplin kerja adapun faktor motivasi juga memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Perusahaan memang membutuhkan motivasi dan memberikan semangat dan dorongan kepada karyawan agar mampu dan mau bekerja dengan baik agar bisa meningkatkan kualitas dan juga kinerja karyawan dalam perusahaan. Bila karyawan mempunyai motivasi yang baik maka tentu saja akan mencapai juga kinerja. Motivasi kerja ialah hasrat yang ada di dalam diri seseorang yang menggerakkan seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Jika motivasi baik maka akan memperoleh kepuasan dan kelancaran dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.

PT Sinar Bangun Mandiri merupakan perusahaan yang berawal dari sebuah perusahaan bahan bangunan yang terletak di Jln Jendral Sudirman Kota Kupang. PT Sinar Bangun Mandiri terus mengembangkan sayapnya. Langkah ini diambil untuk menjawab kebutuhan pembangunan infrastruktur Kota Kupang khususnya, dan NTT pada umumnya. Kebutuhan itu diantaranya adalah Readymix atau cor beton segar. Pada PT. Sinar Bangun Mandiri karyawan dituntut harus menjalankan tugasnya, juga di tuntutan untuk bekerja keras untuk mencapai target di setiap tahunnya.

Dalam 3 tahun terakhir capaian target belum maksimal. PT. Sinar Bangun Mandiri Kupang memiliki realisasi kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2020-2022. Berikut target dan realisasi kinerja karyawan pada PT. Sinar Bangun Mandiri Kupang, disajikan pada tabel ini:

Tabel 1.1 Tabel 1.1 Pencapaian target dan realisasi kinerja karyawan pada PT Sinar Bangun Mandiri dari tahun 2020-2022

Keterangan	2020		2021		2022	
	Target %	Realisasi %	Target %	Realisasi %	Target %	Realisasi %
Penjualan	100%	70%	100%	76%	100%	88%
Logistik	100%	68%	100%	70%	100%	82%
Produksi	100%	70%	100%	76%	100%	88%
Mekanik	100%	62%	100%	72%	100%	75%
Pengawas lapangan	100%	60%	100%	68%	100%	72%

Sumber : PT Sinar Bangun Mandiri

Berdasarkan tabel 1.1 target setiap divisi pada tahun 2020-2022 yaitu 100% namun realisasinya tidak mencapai target yakni pada tahun 2020 realisasi divisi penjualan 70%, logistic 68%, produksi 70%, mekanik 62%, dan pengawas lapangan 60%. Pada tahun 2021 realisasi divisi penjualan 76%, logistic 70%, produksi 76%, mekanik 72%, dan pengawas lapangan 68%. Sedangkan di tahun 2022 realisasi divisi penjualan 88%, logistic 82%, produksi 88%, mekanik 75%, dan pengawas lapangan 72%. Dapat dilihat pada tabel dari tahun 2020 sampai 2022 pencapaian kinerja karyawan pada PT. Sinar Bangun Mandiri tidak mencapai target.

Faktor yang mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan salah satunya ialah faktor motivasi. Menurut Sadirman (2006:73) motivasi menjadi faktor yang memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian atau kinerja

karyawan. Bila karyawan mempunyai motivasi yang besar maka kinerja karyawan perusahaan akan tercapai dengan baik. Pada PT. Sinar Bangun Mandiri Kupang karyawan di tuntutan untuk bekerja secara maksimal, namun kurang adanya motivasi kerja dari perusahaan berupa reward dan promosi jabatan terhadap karyawan sehingga menurunnya semangat kerja karyawan.

Demi menjaga keselamatan karyawan perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja yang telah memenuhi standar nasional Indonesia namun masih kurang lengkap dan tidak ada traning untuk pencegahan jika mengalami masalah pada pekerjaan sehinggah pada saat kerja lapangan sering terjadi kecelakaan. Adapun kecelakaan – kecelakaan yang dering terjadi di perusahaan Sinar Bangun Madiri dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 2Kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan yang mengalami kecelakaan	Jenis kecelakaan		Jumlah karyawan
			Ringan	Berat	
1.	2020	12	9	3	63
2.	2021	19	11	8	69
3.	2022	22	14	8	75

Sumber : PT Sinar Bangun Mandiri.

Berdasarkan Tabel 1.2. Di atas dapat dilihat masih banyak karyawan yang mengalami kecelakaan pada saat kerja lapangan. Di tahun 2020 adalah tingkat kecelakaan paling rendah yaitu 12 karyawan dengan jumlah karyawan seluruh adalah 63 karyawan. Yang mengalami kecelakaan dengan 9 karyawan mengalami kecelakaan ringan, dan 3 orang mengalami kecelakaan berat. Sedangkan di tahun 2021, 19 karyawan yang mengalami kecelakaan dari jumlah seluruh 69 karyawan dengan 11 karyawan mengalami kecelakaan ringan, 8 karyawan mengalami kecelakaan berat.

Tahun 2022 terjadi tingkat kecelakaan paling tinggi yaitu 22 karyawan mengalami kecelakaan dari jumlah seluruh 75 karyawan dengan 14 karyawan mengalami kecelakaan ringan, dan 8 karyawan mengalami kecelakaan berat. Tahun 2022 karyawan diuntut bekerja dalam memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga banyak mengakibatkan banyak karyawan yang mengalami kecelakaan di lapangan.

Hasil wawancara yang telah dilaksanakan oleh peneliti bahwa terdapat 75 karyawan pada PT Sinar Bangun Mandiri. Selain faktor keselamatan kerja, motivasi kerja terdapat faktor disiplin kerja juga mempunyai pengaruh dan hubungan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan, karyawan pada PT. Sinar Bangun Mandiri melakukan absensi pada pukul 07:00 dan memulai aktivitas kantor pada pukul 08:00 sampai pukul 17:00. Karyawan pada PT. Sinar Bangun Mandiri melakukan pekerjaan mereka sesuai bidang masing-masing, tetapi masih ada beberapa karyawan yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya sehingga berakibat pada penurunan pencapaian atau target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Selain fenomena di atas, penelitian ini juga didasari oleh adanya *research gap* *Research gap* keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian Simanjuntak (2016), memperlihatkan bahwa Keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan penelitian Firmanzah (2017) menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Research gap disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Azwer (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Agung (2013) memperlihatkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Research gap motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alini (2020) memperlihatkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan penelitian Afful-Broni(2012) memperlihatkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian singkat latar belakang permasalahan diatas maka penulis melakukan melakukan kajian dan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul “ **Pengaruh Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Bangun Mandiri**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang keselamatan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Sinar Bangun Mandiri Kupang?

2. Apakah keselamatan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bangun Mandiri Kupang?
3. Apakah keselamatan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bangun Mandiri Kupang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran keselamatan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Sinar Bangun Mandiri Kupang?
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Bangun Mandiri Kupang.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Bangun Mandiri Kupang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dalam penerapan ilmu pengetahuan sumber daya alam.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini memberikan informasi kepada PT. Sinar Bangun Mandiri untuk memperbaiki kinerja karyawan.