

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan di dalam sebuah perusahaan karena SDM yang baik. Maka akan memberikan dampak yang baik untuk perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan adanya SDM di dalam sebuah perusahaan supaya setiap pekerjaan dijalankan oleh tenaga pekerja yang tepat dan sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan, dan mencapai target yang diinginkan. Manfaat dari adanya SDM itu sendiri adalah untuk membantu mengembangkan perusahaan dengan mewujudkan target serta tujuan yang dicapai perusahaan serta menghasilkan profit yang semaksimal di dalam berjalannya suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan. Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan pada perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh faktor-faktor pendukung seperti sumber daya manusia atau karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana yang mendukung. Sehebat apapun faktor pendukung yang dimiliki suatu perusahaan tanpa adanya sumber daya yang memadai maka perusahaan akan sulit untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Perekonomian Nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda dunia akhir-akhir ini. Hal ini dibutuhkan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Karyawan yang memiliki kinerja

yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah oleh perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Menurut Zainur (2010:41) merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Terdapat berbagai variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya kepemimpinan, kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) sebagaimana hasil penelitian yang dikemukakan oleh Handoko, Wisnu Pratama, Wahu Hidayat dan Sri Suryoko (2015:207-216), yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

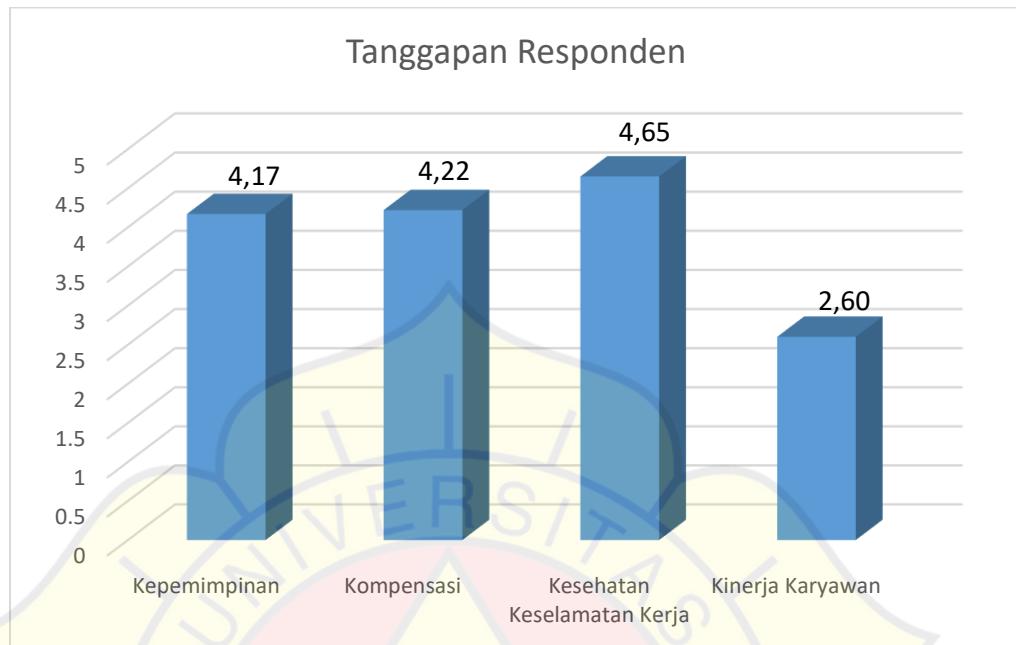
Menurut Sanusi dan Sutikno (2014:15) Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Kepemimpinan sangatlah berpengaruh bagi kinerja karyawan, kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang biasa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang biasa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang biasa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Selanjutnya menurut Davis (2010:119) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik Upah per jam ataupun gaji periodik di desain dan dikelola oleh bagian personalia. Sedangkan menurut Bangun (2014:377) kesehatan keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun

mental dalam lingkungan pekerjaannya. Keselamatan merupakan faktor penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan.

Terkait dengan kinerja dan variabel yang mempengaruhinya, maka dalam penelitian ini mengkaji bagaimana kinerja karyawan Terminal Pulo Gebang atau dikenal juga dengan nama Terminal Terpadu Pulo Gebang adalah salah satu terminal bus tipe A yang terletak di Cakung Jakarta Timur, mulai dibangun tahun 2009, selesai tahun 2012 dan diresmikan pada 28 Desember 2016. Terminal ini dirancang oleh arsitek Paul Tanjung Tan pada 2001, namun baru dimulai dibangun pada 2009 dan merupakan terminal bus tersebar se-Asia Tenggara. Proyek ini diprakarsai oleh Dinas Perhubungan dan Transportasi Provinsi DKI Jakarta dan menghabiskan dana sebesar 450 miliar rupiah.

Terminal ini dibangun untuk menggantikan fungsi Terminal Pulo Gebang yang sudah tidak layak serta menghilangkan terminal bayangan di Jakarta yang selama ini menjadi penyebab kemacetan serta menyediakan fasilitas transportasi yang nyaman, aman dan aksesibel. Mulai akhir Januari 2017 seluruh bus antar kota antar provinsi (kecuali tujuan Jawa Barat) diwajibkan masuk ke Terminal Pulo Gebang untuk aktivitas naik dan turun penumpang. Bidang kegiatan Terminal Terpadu Pulo Gebang adalah layanan transportasi bus dalam dan luar kota. Sedangkan sector pekerjaan yang ditangani oleh Terminal Terpadu Pulo Gebang adalah fasilitas publik/masyarakat.

Berdasarkan data observasi awal, dengan menyebabkan kuesioner terhadap 50 orang mengenai kepemimpinan, kompensasi, kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan di Terminal Terpadu Pulo Gebang, dapat dipahami dengan diagram yang sudah diolah pada gambar 1.1 dibawah ini:



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2021

Gambar 1.1

Grafik Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terminal Pulo Gebang

Berdasarkan gambar 1.1 dan mengacu pada tabel interpretasi 3.4 dapat dijelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja dalam kinerja karyawan untuk kepemimpinan dengan rata-rata 4,17 artinya manajemen kepemimpinan baik. Kompensasi dengan rata-rata 4,22 artinya pemberian kompensasi untuk karyawan sangat baik. Kesehatan keselamatan kerja dengan rata-rata 4,65 artinya jaminan Kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan manajemen kepada karyawan sangat baik. Sedangkan kinerja karyawan dengan rata-rata 2,60 artinya kinerja di perusahaan tersebut tidak baik.

Berdasarkan uraian dan data-data diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang kinerja karyawan, melalui penelitian dengan

judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Terpadu Pulo Gebang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Terminal Terpadu Pulo Gebang tersebut dapat dikemukakan di bawah ini:

1. Kepemimpinan manajemen karyawan sudah baik, namun ada kendala pada karyawan yaitu kinerja karyawan rendah
2. Pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan sudah sangat baik namun kinerja karyawan rendah.
3. Program Kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan pada kepada karyawan sangat baik, namun kinerja karyawan rendah.

1.3 Pembatasan Masalah

Bedasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna dan mendalam maka permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi pada variabel kinerja karyawan kepemimpinan, kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja karyawan Terminal Terpadu Pulo Gebang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, adapun rumusan-rumusan penelitian ini dapat diuraikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan berikut ini.

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan, kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan?

4. Apakah terdapat pengaruh antara kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan memperoleh jawaban atas masalah yang telah dirumuskan, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan, kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan?
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.6 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dari hasil penelitian adalah:

1. Aspek Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya informasi dan menambah keilmuan pada bidang Sumber Daya Manusia khususnya yang terkait dengan kinerja karyawan agar dapat memahami kepemimpinan, kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja khususnya dalam suatu perusahaan.
2. Aspek Praktis
Sebagai bahan masukan dan gambaran bagi Terminal Terpadu Pulo Gebang sebagai salah satu layanan transportasi bus dalam dan luar kota untuk memahami kepemimpinan, kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijadikan untuk landasan penerapan strategi yang lebih baik dalam memberikan kepuasan karyawan, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, dengan memahami apa

saja yang dibutuhkan karyawan di Terminal Terpadu Pulo Gebang dapat menambah wawasan manajemen Terminal Terpadu Pulo Gebang untuk memberikan kepuasan kerja yang maksimal sehingga mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

