

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era modern saat ini perkembangan teknologi dan informasi sangat berkembang dengan pesat, sehingga persaingan dalam dunia usaha menjadi sangat ketat. Untuk dapat bertahan dalam persaingan yang sangat ketat di zaman globalisasi ini perusahaan sudah harus memiliki pengelola untuk sumber daya yang dimilikinya seperti mesin, modal, dan material. Selain itu perusahaan juga harus memiliki aset penting untuk menggerakkan perusahaan yaitu sumber daya manusia atau karyawan yang akan bekerja untuk perusahaan. Perusahaan yang dapat mengelola karyawannya dengan baik maka karyawan akan terus berkembang dalam pengetahuan ilmu dan meningkatkan skill kerjanya untuk membantu perkembangan perusahaan supaya mencapai tujuan perusahaan. Upaya Perusahaan untuk bisa mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memiliki berbagai macam sumber daya, seperti modal, material dan sumber daya manusia yaitu karyawan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan maupun organisasi, selain itu faktor lainnya ada modal dan aktiva. Maka dari itu perusahaan perlu mengelola dengan baik sumber daya yang dimiliki untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan membentuk manajemen sumber daya manusia.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja faktor yang terpenting adalah lingkungan kerja, yaitu tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Maka dari itu perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik yang meliputi penerangan yang cukup, pertukaran udara, penggunaan warna pada ruangan dan tata ruang yang cukup untuk bergerak. Selain itu ada lingkungan non-fisik yang meliputi keadaan komunikasi yang terjalin antara karyawan dengan atasan atau hubungan baik yang terjalin dengan sesama karyawan. Keadaan lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keselamatan dan kesehatan karyawan. Dimana karyawan tidak lepas dari sebuah masalah yang berkaitan dengan keselamatann dan kesehatannya selama melakukan pekerjaannya, dengan itu perusahaan memberikan pengawasan berupa pengawas yang bekerja di sekitar ruang produksi atau gudang yang berpotensi terjadi beberapa kecelakaan kerja atau memberikan setiap tanda atau simbol dalam beberapa alat atau mesin yang digunakan, simbol-simbol pengarah dalam penggunaan alat pelindung sebelum bekerja.

Kemudian faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah jaminan sosial. Dengan adanya pemberian jaminan sosial akan memberikan kemudahan bagi karyawan dalam memeriksakan kesehatannya di sebuah klinik atau rumah sakit yang bekerja sama dengan perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik dan efektif didalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang disebutkan oleh Sutrisno (2012:8) antara lain, penentuan gaji, seleksi pegawai, orientasi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, uraian dan perencanaan organisasi dan uraian tanggung jawab. Dilihat dari faktor diatas tidak semua faktor tersebut berpengaruh signifikan. Maka dari itu, perusahaan perlu menciptakan hubungan kerja yang baik dengan karyawan supaya dapat mengetahui faktor apa saja yang benar mampu mendorong karyawannya untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja Karyawan akan terlihat dari bagaimana cara karyawan melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Dan menurut pemimpin CV TGI Jasa dan Transportasi kinerja karyawan sangat berpengaruh atas tercapainya tujuan perusahaan dalam mendapatkan keuntungan. Namun saat ini kinerja karyawan CV TGI menurun selain karena terganggunya aktivitas akibat pandemi juga terjadi akibat menurunnya kuantitas pekerjaan dalam kurun waktu 4 tahun, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

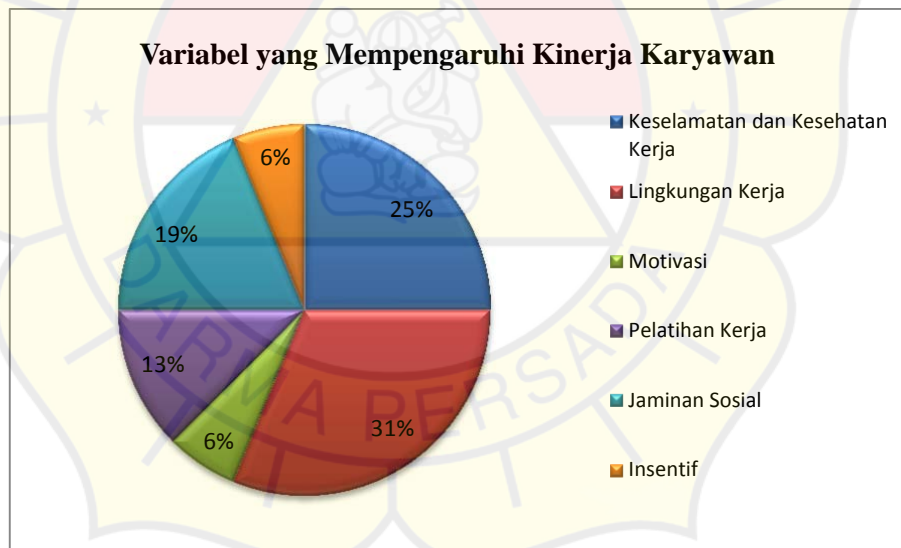
**Tabel 1.1 Kuantitas Kinerja Karyawan dalam Kurun Waktu 4 Tahun**

N o.	Key Performance Indikator (KPI)	2018		2019		2020		2021	
		Tar get	Reali sasi	Tar get	Reali sasi	Tar get	Reali sasi	Tar get	Real isasi
1.	Kapasitas Depo	200	180	200	158	150	120	110	99
2.	Jumlah produksi yang sesuai dengan permintaan dan deadline	50	46	30	25	60	45	20	19
3.	Penyelesaian repair peti kemas	100	85	115	98	70	50	30	28
4.	Ketepatan waktu Pengiriman Peti Kemas	20	21	35	31	15	14	27	25

Sumber: CV TGI Jasa dan Transportasi

Dari tabel diatas memperkuat hasil wawancara pimpinan CV TGI Jasa dan Transportasi yang mengatakan bahwa kinerja karyawannya menurun dan terlihat bahwa karyawan tidak memenuhi target tahunan perusahaan. Pimpinan menjelaskan bahwa target yang ditetapkan oleh perusahaan bergantung atas pemesanan perusahaan yang bekerja sama dengan CV TGI Jasa dan Transportasi.

Penulis melakukan penelitian pendahuluan melalui penyebaran kuesioner terhadap 20% dari jumlah populasi 80 karyawan menjadi 16 responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 16 responden didapatkan hasil yang dijelaskan dalam gambar 1.1 sebagai berikut:



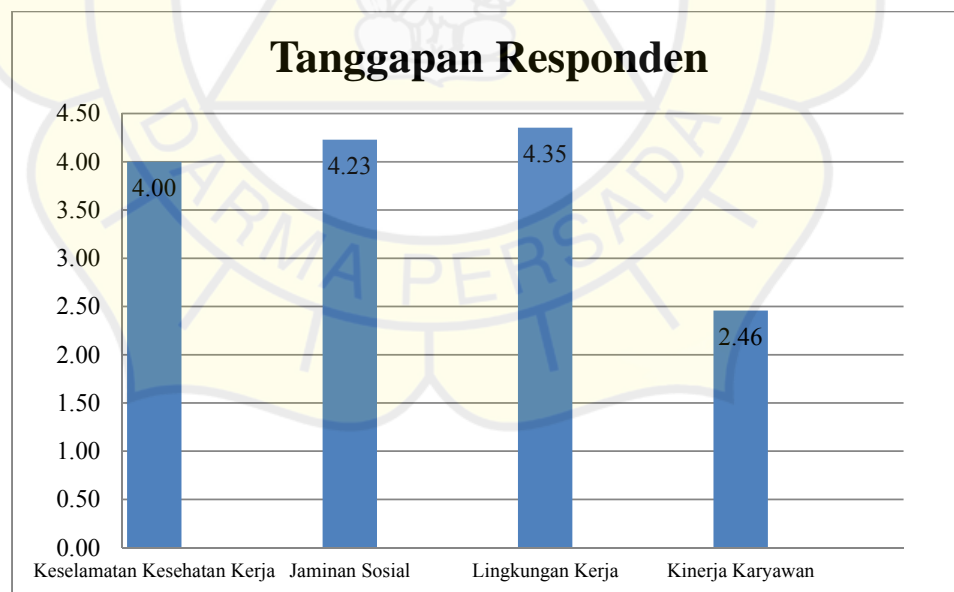
Sumber: Data Diolah Penulis 2021

### **Gambar 1.1 Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada gambar 1.1 dapat dijelaskan dari penyebaran kuesioner kepada 16 karyawan CV TGI Jasa dan Transportasi dapat diketahui bahwa 3 variabel terbanyak yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

variabel lingkungan kerja 31% karyawan memilih lingkungan kerja, untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja 25% karyawan memilih K3 dan variabel jaminan sosial mendapat nilai 16%. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Jaminan Sosial yang dijadikan variabel independen dalam penelitian ini

Untuk mengetahui apakah terdapat gap antara variabel independen tersebut terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner dengan dimensi-dimensi yang dijelaskan. Pada landasan teori. Hasil pengolahan data terhadap tanggapan responden pada penelitian pendahuluan terhadap 20% responden yang akan dijadikan penelitian ini sebesar 16 orang dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Diolah oleh Penulis Pada Tahun 2021

**Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kinerja Karyawan Pada CV TGI Jasa dan Transportasi**

Berdasarkan gambar 1.2 yang merupakan grafik hasil tanggapan responden terhadap kuesioner dimensi yang telah disebar oleh penulis kepada 20% karyawan CV TGI Jasa dan Transportasi Jakarta Utara. Dapat dijelaskan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki rata-rata nilai 4,00, untuk variabel Jaminan Kerja memiliki nilai rata-rata 4,23 , dan Lingkungan Kerja memiliki nilai rata-rata 4,35, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata yang sangat rendah yaitu 2,46. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah dalam kinerja karyawan di CV TGI Jasa dan Transportasi Jakarta Utara.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jaminan Sosial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV TGI Jasa dan Transportasi Jakarta Utara”**

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan di CV TGI Jasa dan Transportasi adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan baik, kinerja karyawan CV TGI Jasa dan Transportasi tidak baik.
2. Jaminan Sosial sangat baik, Kinerja Karyawan CV TGI Jasa dan Transportasi tidak baik.

3. Lingkungan Kerja sangat baik, kinerja karyawan CV TGI Jasa dan Transportasi tidak baik.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jaminan Sosial dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah karyawan tetap di CV TGI Jasa dan Transportasi sebanyak 80 orang karyawan.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan yang ada di latar belakang serta identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jaminan Sosial dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV TGI Jasa dan Transportasi Jakarta Utara.
2. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV TGI Jasa dan Transportasi Jakarta Utara.
3. Apakah Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV TGI Jasa dan Transportasi Jakarta Utara.
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV TGI Jasa dan Transportasi Jakarta Utara.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jaminan Sosial dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV TGI Jasa dan Transportasi Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV TGI Jasa dan Transportasi Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan di CV TGI Jasa dan Transportasi Jakarta Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV TGI Jasa dan Transportasi Jakarta Utara.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian yang dilakukan diantaranya sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jaminan Sosial, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.
- b. Sebagai bahan referensi atau bahan rujukan terhadap penelitian selanjutnya, dan berguna sebagai bahan pertimbangan ilmu



pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Sebagai acuan bagi pihak yang berkepentingan dalam pemecahan masalah khususnya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Memberikan pemahaman yang dianggap tepat bagi karyawan, perusahaan maupun akademis mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

