

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu pendukung untuk keberhasilan suatu organisasi maupun instansi, sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik karena kualitas didalam suatu instansi tidak dapat berjalan dengan baik jika sumber daya manusianya tidak berkualitas. Karena manusia lah membuat suatu perencanaan, pelaksanaan, dan mengendalikan semua yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan objek vital bagi organisasi. Sumber daya manusia di dalam organisasi haruslah memiliki integritas yang tinggi dalam organisasi, ini bertujuan agar seluruh kegiatan didalam organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Sumber daya manusia ( SDM ) yang baik, berkualitas, dan memiliki potensi merupakan kebutuhan utama yang diinginkan setiap organisasi. Semua perusahaan ataupun organisasi akan merekrut karyawan yang berkompeten, ini bertujuan agar keefektifan suatu organisasi dan hasil kinerja yang memuaskan agar rencana yang sudah dibuat dapat terwujud dengan hasil yang sempurna. Salah satu faktor utama yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah

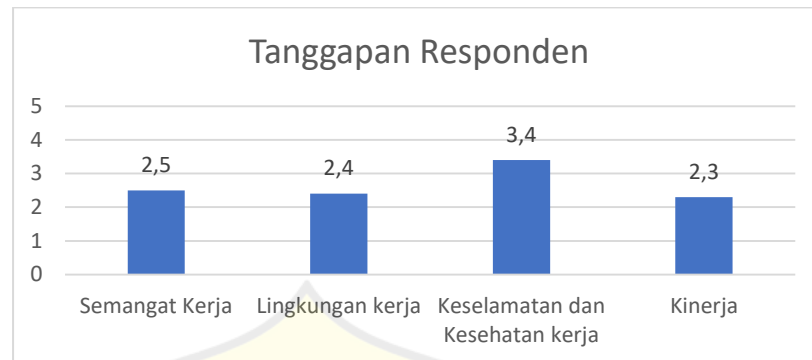
mengenai semangat kerja yang merupakan aspek penting dan perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Suatu suasana kerja yang menyenangkan dalam suatu organisasi maka karyawan akan menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Apabila semangat kerja karyawan rendah juga bisa dikarenakan tidak ada kesempatan untuk pegawai mengembangkan karirnya membuat karyawan tidak ada kemajuan di dalam pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang buruk dikarenakan lingkungan kerja yang kotor dan juga suhu udara yang tidak stabil membuat para pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Namun apabila program keselamatan dan kesehatan kerja dijamin oleh perusahaan maka pegawai dapat meminimalisir timbulnya kecelakaan kerja dan konsekuensi akibat lingkungan kerja maupun kesalahan mesin yang diakibatkan kelalaian manusia maupun kerusakan mesin itu sendiri. Menurut Megginson (2016:137) Kesehatan Kerja adalah “Suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Sedangkan keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian ditempat kerja berupa penggunaan

mesin, peralatan, bahan-bahan, dan proses pengolahan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Resiko keselamatan dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan aliran listrik, terpotong, luka, memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh dan pendengaran.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu dikarenakan kurangnya tanggung jawab dan inisiatif dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar maka akan membuat pegawai memiliki kinerja yang rendah yang disebabkan dalam bekerja pegawai melaksanakan tugasnya tidak dengan ketentuan yang ada seperti kurang rapinya dalam membersihkan lingkungan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh Kantor Lurah Duren. Demikian Sebaliknya, jika kinerja pegawai baik dikarenakan pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai ketentuan yang berlaku dan memiliki inisiatif yang tinggi agar pekerjaan yang dikerjakan menghasilkan pekerjaan yang baik.

Berdasarkan penelitian lapangan, peneliti melihat adanya beberapa fenomena yang terjadi pada Kantor Lurah di Duren Sawit. Lingkungan kerja yang buruk menimbulkan semangat kerja yang rendah, disisi lain untuk keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di Kantor Lurah baik. hal ini dapat menurunkan kinerja pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit.



**Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit Sumber : Data diolah Peneliti 2022**

Berdasarkan gambar grafik 1.1 dapat diinterpretasikan hasil rata-rata dari pengolahan data jawaban responden dengan mengacu pada tabel interpretasi yaitu variabel semangat kerja rendah, menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,5 mengidentifikasi bahwa semangat kerja tergolong rendah. Selanjutnya variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2,4 mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja tergolong buruk dan dapat diartikan bahwa pegawai mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik di perusahaan. Kemudian responden untuk program keselamatan dan kesehatan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,4 mengidentifikasi bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja pegawai tergolong baik. Pada variabel terakhir, variabel kinerja dengan rata-rata sebesar 2,3 mengidentifikasi bahwa kinerja pegawai rendah.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka perlu adanya penelitian lebih lanjut. Oleh karena itu permasalahan tersebut peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit”**.

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

### **1.2.1 Identifikasi**

Masalah Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Semangat kerja yang diterapkan Kantor Lurah di Duren Sawit rendah namun kinerja pegawai masih rendah.
2. Lingkungan kerja yang diterapkan Kantor Lurah di Duren Sawit buruk namun kinerja pegawai rendah.
3. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diterapkan Kantor Lurah di Duren Sawit baik namun kinerja pegawai rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah semangat kerja, lingkungan kerja, program keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, dengan demikian

pokok masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit?
3. Apakah pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit?
4. Apakah semangat kerja, lingkungan kerja, program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, tujuan dari penelitian yang ingindicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit.
3. Untuk mengetahui pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit.
4. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, lingkungan kerja, program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai PJLP Kantor Lurah di Duren Sawit.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap agar penulisan Tugas Akhir ini dapat memberikan kontribusi kepada pihak antara lain:

1. Bagi Akademik Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan Universitas Darma Persada khususnya di bidang studi manajemen.
2. Bagi Peneliti Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian dan dapat mengaplikasikan pengetahuan yang telah didapat selama mengenyam perkuliahan di Universitas Darma Persada.
3. Bagi Perusahaan Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran bagi Perusahaan Kantor Lurah di Duren Sawit dalam meningkatkan kinerja pegawai PJLP.