

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LatarBelakang

Pertumbuhan sektor industri di Indonesia menunjukkan nilai positif, seperti yang dikatakan oleh Menteri Perindustrian Saleh Husin yang dikutip dari laman www.kemenperin.go.id “Di tengah kondisi perekonomian yang belum stabil, kita harus bersyukur karena industri non migas dapat tumbuh sebesar 5,2 persen pada triwulan III tahun 2015.” Untuk itu perusahaan yang bergerak di bidang industri dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnis.

PT. Anugerah Persada Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Perdagangan Umum dan Kontraktor Bangunan. Perusahaan ini berharap pada kinerja karyawan yang tinggi, agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Mangkunegara (2013;67) mengatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian Gilmer dalam Sutrisno (2014;77) mengatakan Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dalam pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Peranan pegawai menjadi penting bila dikaitkan dengan pertumbuhan industri yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu faktor yang mendasari kinerja pegawai adalah faktor Motivasi seperti yang

disebutkan Ardana dkk (2012;193). Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan. (Hasibuan, 2007;235)

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti terlihat kurangnya motivasi karyawan. Diperkuat dengan penjelasan Salim bagian HRD (15 September 2016) insentif yang diterima karyawan itu berdasarkan absensi yang telah dilakukan. Peraturan perusahaan sudah jelas menerangkan bahwa sistem insentif adalah berdasarkan jam kerja karyawan, dengan akumulasi jam kerja, jadi ketika mereka terlambat hanya satu menit, maka itu akan di akumulasikan menjadi satu jam. Selain itu dari ketika karyawan tidak melakukan keterlambatan selama satu bulan penuh, maka mereka akan mendapatkan penghargaan senilai kurang lebih dua ratus ribu, yang berupa sembako (Nasudin bagian produksi, 15 September 2016)

Menurut Hasibuan (2013;193) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Siagian (2009;305) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan adanya definisi diatas dapat disimpulkan, disiplin pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan dari pegawai dan pegawai.

Disiplin kerja yang telah dilakukan pada karyawan PT. Anugrah Persada Gemilang berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri serta penuh rasa tanggung jawab namun dirasa kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari cara kerjanya yang rapi, penggunaan alat kantor yang sesuai dengan aturan dan pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang tepat. Namun masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai misalnya dapat dilihat pada tabel 1.1 absensi dibawah ini.

Tabel 1. 1
Daftar Absensi PT.Agung Persada Gemilang Gresik
Bulan Agustus - November 2015

Bulan	Jumlah Pegawai	Alpha	Sakit	Cuti	Total
Agustus	58	16	4	2	22
September	58	15	6	3	24
Oktober	58	16	5	4	25
November	58	12	12	2	26

Sumber :PT. Anugrah Persada Gemilang 2015

Seperti yang terlihat pada tabel 1.1 di atas, pada kenyataannya kedisiplinan yang ada di PT. Anugrah Persada Gemilang mengalami banyak permasalahan. Permasalahan yang di alami oleh PT. Anugrah Persada Gemilang adalah ketidak disiplin yaitu keterlambatan pegawai saat masuk kerja, izin terlambat dan tidak masuk masih sangat banyak. Sehingga mengakibatkan kinerja kerja menurun yang disebabkan oleh kedisiplinan pegawai yang dirasa kurang.

Selain faktor motivasi dan disiplin, Keselamatan dan Kesehatan para karyawan juga dirasa penting, apalagi perusahaan ini juga berjalan di bidang konstruksi dan manufaktur yang tentunya memiliki resiko yang lebih dalam menjalankannya bidang usahanya, seperti yang dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan Astutik (2011) 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 mengalih yang berpotensi menimbulkan kecelakaan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

PT. Anugrah Persada Gemilang merupakan pihak pengusaha yang telah melaksanakan program K3 di perusahaannya, dengan menyediakan berbagai peralatan K3 guna Keselamatan dan Kesehatan para pekerjanya, tetapi tetap saja ada sebagian dari pekerja yang tidak menggunakan peralatan K3 yang telah disediakan perusahaan dengan berbagai alasan, berikut ini merupakan tabel kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Anugrah Persada Gemilang.

Tabel 1. 2
Data Kecelakaan Kerja PT. Anugrah Persada Gemilang Gresik
Periode Bulan Agustus - Novermber 2015

Bulan	Jumlah Pegawai	Kecelakaan kerja
Agustus	58	8
September	58	7
Oktober	58	5
November	58	4

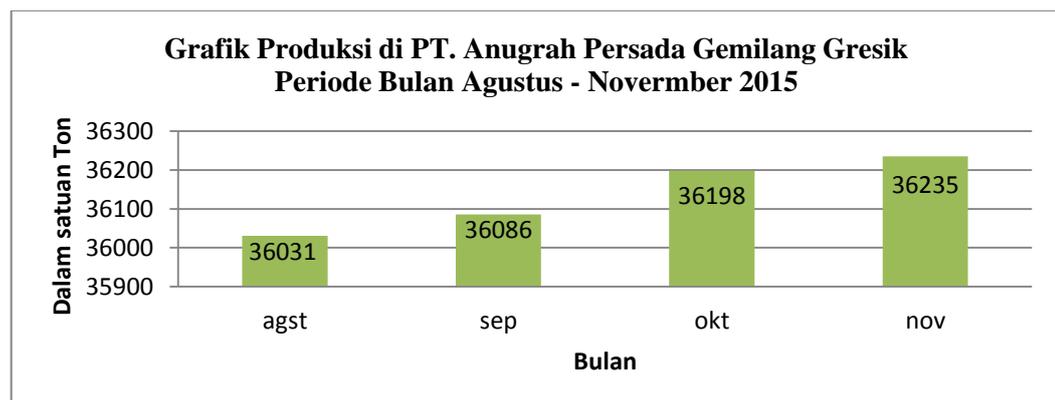
Sumber : PT. Anugrah Persada Gemilang 2015

Dari tabel 1.2 di atas tentu bisa kita lihat bahwa angka kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan ini masih cukup tinggi dan meningkat dalam kurun waktu 4 bulan tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya (Mangkunegara, 2013;67).

Selain itu menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2014;149) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013;548).

Kinerja di PT. Anugrah Persada Gemilang di Gresik terbilang cukup bagus, dapat kita lihat dari hasil kinerja yang diatas angka 36.000 ton (target perusahaan), seperti kita lihat pada grafik 1.1 berikut ini :



sumber : PT. Anugrah Persada Gemilang 2015

Gambar 1.1
Data hasil Produksi Bulan Agustus – November 2015

Selain melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan yakni 36.000 ton setiap bulannya, dari grafik ini juga dapat kita lihat bahwa hasil produksi yang telah dilakukan oleh PT. Anugrah Persada Gemilang Gresik mengalami peningkatan dalam kurun waktu bulan Agustus – September 2015.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Keselamatan

dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugrah Persada Gemilang Gresik”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Persada Gemilang di Gresik?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Persada Gemilang di Gresik?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Persada Gemilang di Gresik?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Persada Gemilang di Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Persada Gemilang.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Persada Gemilang.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Persada Gemilang.

4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Persada Gemilang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Meningkatkan wawasan serta pengetahuan peneliti pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu: disiplin kerja, motivasi kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Persada Gemilang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi Perusahaan, khususnya didalam manajemen sumber daya manusia terkait mengenai fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan. Sebagai bahan masukan dalam pembuatan kebijakan dan strategi penataan serta pengembangan pegawai.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi untuk menambah wawasan, pengetahuan maupun sebagai bahan penelitian selanjutnya.