

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi karyawan. Dari tahun ketahun perubahan di era industri 4,0 telah melanda berbagai aspek kehidupan masyarakat. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi perusahaan - perusahaan di Indonesia baik itu perusahaan perdagangan, manufaktur maupun jasa. Seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik instansi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan pada hakikatnya. SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebuah penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Supaya aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta mau berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2013:43). menurut Tika (2016:78) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia. KAI didirikan sesuai dengan akta tanggal 1 Juni 1999 No. 2, yang dibuat di hadapan Imas Fatimah, S.H., Sp.N., Notaris di Jakarta, dan kemudian diperbaiki kembali sesuai dengan akta tanggal 13 September 1999 No. 14. Akta pendirian tersebut telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusan

tanggal 1 Oktober 1999 No. C-17171 HT.01.01.TH.99 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 14 Januari 2000 No. 4 Tambahan No. 240/2000. PT KAI berupaya meningkatkan kualitas SDM dengan cara terus memperbaiki kinerja karyawan. Berikut data kinerja PT KAI Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya yang di peroleh peneliti dari Divisi SDM.

 PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DEPO LOKOMOTIF SURABAYA PASARTURI  Nilai Utama Integritas Integrity Professional Professional Keselamatan Safety Inovasi Innovation Pelayanan Prima Excellent Service							
Hasil Kerja	Bobot (%)	Tahun					
		2017		2018		2019	
		Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)
1. Kuantitas Kerja	20%	90	18	82	16,4	70	14
2. Kualitas Kerja	20%	95	19	81	16,2	72	14,4
3. Keterampilan Kerja	20%	97	19,4	85	17	71	14,2
4. Ketepatan Waktu	20%	93	18,6	80	16	71	14,2
5. <i>Teamwork</i>	20%	92	18,4	81	16,2	70	14
Jumlah	100%		93,4		81,8		70,8

Keterangan :

100 - 91 = SB (Sangat Baik)

90,99 - 81 = B (Baik)

80,99 - 71 = CB (Cukup Baik)

70,99 - 61 = KB (Kurang Baik)

Sumber : Divisi SDM PT KAI Tahun 2017 - 2019

Gambar 1.1.
Rekapitulasi Kinerja PT KAI

Berdasarkan gambar 1.1. Rekapitulasi Kinerja karyawan PT KAI bahwasanya indikator penilaian kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja, ketepatan waktu, dan *teamwork* dengan standar bobot 20% dari masing masing indikator penilaian kinerja. Metode penilaian kinerja menggunakan *rating scale* dimana nilai 100 – 91 menunjukkan kriteria SB (Sangat Baik), nilai 90,99 – 81 menunjukkan kriteria B (Baik), nilai 80,99 – 71 menunjukkan kriteria CB (Cukup Baik). Dan 70,99 – 61

menunjukkan kriteria KB (Kurang Baik). Pada tahun 2017 total skor kinerja karyawan mencapai 93,4% artinya kriteria kinerja karyawan termasuk dalam kategori SB (Sangat Baik), pada tahun 2018 total skor kinerja karyawan mencapai 81,8% artinya kriteria kinerja karyawan menunjukkan termasuk dalam kategori B (Baik), dan pada tahun 2019 kinerja karyawan mencapai 70,8% artinya kriteria kinerja karyawan termasuk dalam kategori KB (Kurang Baik). Kesimpulan dari data tersebut bahwasanya dalam tiga tahun terakhir kinerja karyawan PT KAI mengalami penurunan yang disebabkan target KPI (*Key Performance Index*) terlalu tinggi sehingga realisasi KPI kinerja karyawan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Panji dan Anoraga (2017:57) antara lain keselamatan kerja, kesehatan kerja, beban kerja, stres kerja, dan gaya kepemimpinan. Hal ini didukung penelitian terdahulu milik Busyairi (2016), Saefulloh (2017), dan Puspita (2018). Menurut Mangkunegara (2011:53) keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri, manufaktur dan konstruksi, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja bahan baku dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain, hal ini sejalan dengan penelitian milik Busyairi (2016) bahwasanya keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut data keselamatan kerja yang didapat peneliti dari Divisi SDM PT KAI.

 PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DEPO LOKOMOTIF SURABAYA PASARTURI 									
Total Karyawan	Tahun								
	2017			2018			2019		
	Luka Ringan	Luka Parah	Meninggal	Luka Ringan	Luka Parah	Meninggal	Luka Ringan	Luka Parah	Meninggal
89	3	1	-	2	-	-	1	-	-
Jumlah	3	1	0	2	0	0	1	0	0

Sumber : Divisi SDM PT KAI Tahun 2017 - 2019

Gambar 1.2 Data Keselamatan Kerja PT KAI

Berdasarkan gambar 1.2 tentang data keselamatan kerja PT KAI dengan total karyawan sebanyak 89 orang, pada tahun 2017 total yang mengalami luka ringan sebanyak 3 orang, luka parah 1 orang, dan tidak ada yang meninggal. pada tahun 2018 total yang mengalami luka ringan sebanyak 2 orang, dan tidak ada yang luka parah dan meninggal. pada tahun 2019 total yang mengalami luka ringan sebanyak 1 orang, dan tidak ada yang luka parah dan meninggal. Kesimpulan dari data diatas bahwasanya angka kecelakaan kerja di PT KAI masih sedikit artinya standar keselamatan kerja di PT KAI masih bagus karena PT KAI telah melaksanakan program keselamatan kerja seperti penggunaan APD, pelatihan memadamkan kebakaran, dan program penanganan kecelakaan kerja. Selain variabel keselamatan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesehatan kerja.

Menurut Widodo (2015: 244) menjelaskan bahwa Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan

dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Hal ini sejalan dengan penelitian milik Puspita (2018) mengemukakan bahwasanya kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. berikut data kesehatan kerja yang diperoleh peneliti dari Divisi SDM.

							
No	Total Karyawan	Hasil Medical Check Up (MCU)					
		Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
		Jumlah Karyawan Yang Mengikuti	Keterangan	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti	Keterangan	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti	Keterangan
1	89	89	Sehat	89	Sehat	89	Sehat

Sumber : Divisi SDM PT KAI Tahun 2017 - 2019

Gambar 1.3
Data Kesehatan Kerja PT KAI

Berdasarkan gambar 1.3 tentang data kesehatan kerja di PT KAI telah melakukan *Medical Check Up* meliputi cek jantung, tensi darah, cek narkoba, dan penyuntikan vaksin yang diikuti karyawan sebanyak 89 orang. Pada tahun 2017 jumlah karyawan yang mengikuti *Medical Check Up* sebanyak 89 orang dan dinyatakan sehat. Pada tahun 2018 jumlah karyawan yang mengikuti *Medical Check Up* sebanyak 89 orang dan dinyatakan sehat. Pada tahun 2019 jumlah karyawan yang mengikuti *Medical Check Up* sebanyak 89 orang dan dinyatakan sehat. Kesimpulan dari data diatas bahwasanya PT KAI sudah melakukan standar kesehatan kerja dengan mengadakan *Medical Check Up* kepada seluruh karyawannya dalam tiga tahun terakhir. Selain variabel kesehatan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja.

Menurut Danang Sunyoto (2015:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya, hal ini sejalan dengan penelitian milik Saefullah (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut data beban kerja PT KAI yang didapat peneliti dari Divisi SDM.

 PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DEPO LOKOMOTIF SURABAYA PASARTURI  5 Nilai Utama Integritas Integrity Professional Professional Keselamatan Safety Inovasi Innovation Pelayanan Prima Excellent Service									
Bulan	Tahun								
	2017			2018			2019		
	Jumlah Karyawan	Jam Normal	Jam Lembur	Jumlah Karyawan	Jam Normal	Jam Lembur	Jumlah Karyawan	Jam Normal	Jam Lembur
Januari	24	8 Jam	0,5	23	8 Jam	1	20	8 Jam	2
Februari	24	8 Jam	1	22	8 Jam	1,5	20	8 Jam	2,5
Maret	24	8 Jam	1	22	8 Jam	1,5	20	8 Jam	2,5
April	21	8 Jam	1	22	8 Jam	1	21	8 Jam	2,5
Mei	21	8 Jam	1	20	8 Jam	1,5	21	8 Jam	2
Juni	22	8 Jam	1,5	24	8 Jam	1,5	21	8 Jam	0,5
Juli	22	8 Jam	1	22	8 Jam	1	21	8 Jam	1,5
Agustus	24	8 Jam	0,5	20	8 Jam	1	23	8 Jam	1
September	24	8 Jam	0,5	21	8 Jam	0,5	23	8 Jam	1
Oktober	24	8 Jam	1,5	21	8 Jam	1,5	21	8 Jam	0,5
November	23	8 Jam	1,5	23	8 Jam	1,5	23	8 Jam	2
Desember	23	8 Jam	1,5	23	8 Jam	1,5	23	8 Jam	2
Total			12,5			15			20

Sumber : Divisi SDM PT KAI Tahun 2017 - 2019

Gambar 1.4
Data Beban Kerja PT KAI

Berdasarkan gambar 1.4 tentang data beban kerja PT KAI dilihat dari jam lembur yang diberikan PT KAI kepada karyawannya. Pada tahun 2017 total beban kerja yang diterima karyawan sebanyak 12,5 Jam, Pada tahun 2018 total beban kerja yang diterima karyawan

sebanyak 15 Jam, dan Pada tahun 2019 total beban kerja yang diterima karyawan sebanyak 20 Jam. Kesimpulan dari data diatas bahwasanya beban kerja yang di terima karyawan PT KAI dalam tiga tahun akhir mengalami peningkatan.

Dari uraian pada latar belakang diatas penulis menemukan *Research Gap* yaitu kinerja karyawan PT KAI dalam tiga tahun terakhir mengalami penurunan, akan tetapi variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja sudah memenuhi standar kerja, sedangkan variabel beban kerja mengalami peningkatan dalam tiga tahun terakhir, untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya?
2. Apakah Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya?
3. Apakah Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah di jelaskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman bagi penulis, dapat memberikan kontribusi pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan, kritik, dan saran untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, khususnya dalam menghadapi masalah kinerja karyawan.