

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting didalam sebuah perusahaan. Berhasil ataupun tidak perusahaan meraih tujuannya, dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh sebab itu perusahaan haruslah memperhatikan keadaan sumber daya manusianya. Perusahaan harus mampu menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia agar dapat berkontribusi dan mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan aktifitas perusahaan, agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

Sebagai aset utama perusahaan, sumber daya manusia harus menjadi perhatian penting perusahaan. Perusahaan perlu manajemen yang mampu mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia. Bagi Sedarmayanti (2013) mengungkapkan sumber daya manusia ialah praktek maupun kebijakan yang diterapkan dalam menentukan aspek sumber daya manusia disuatu manajemen, dimana didalamnya terdapat perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan serta penilaian. Dengan adanya manajemen tersebut perusahaan dapat mengelola karyawan seefektif dan seefisien mungkin agar dapat berkontribusi semaksimal mungkin bagi perusahaan.

Kinerja merupakan pencapaian yang diraih oleh seorang karyawan yang didasarkan pada tugas yang dipercayakan kepadanya. Dalam usaha menggapai tujuan perusahaan diperlukannya kinerja sebaik-baiknya, sehingga perlu adanya peningkatan kinerja Amalita et al (2015). Kinerja ialah aspek yang perlu diketahui yang kemudian diberitahukan baik kepada karyawan maupun perusahaan itu sendiri, sehingga bisa diperoleh informasi mengenai tingkatan pencapaian dari visi dan misi perusahaan, maupun dampak dan manfaat dari suatu kebijakan yang diambil perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja ialah output dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melakukan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan padanya, berdasarkan pada kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan karyawan itu sendiri. Hal ini akan mempengaruhi pencapaian terhadap tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menilai kinerja karyawan, agar dapat mengetahui dampak dari kebijakan operasional yang diambil perusahaan. Untuk melihat kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya, namun kinerja karyawan juga dapat dinilai dari bagaimana kondisi di perusahaan itu sendiri.

Dalam melaksanakan aktifitas perusahaan, aspek yang perlu adanya perhatian adalah keselamatan dan juga kesehatan kerja. Dimana keselamatan dan kesehatan kerja ialah apa yang dilaksanakan supaya timbulnya keamanan dan kenyamanan dalam bekerja yang bisa meminimalkan dan menghilangkan terjadinya resiko kecelakaan maupun penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, dimana akhirnya upaya tersebut dapat meningkatkan efisiensi maupun kinerja karyawan (Watoni, 2019).

Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan ialah rangkaian tindakan yang dilakukan dengan tujuan menjaga dan melindungi karyawan dari kecelakaan maupun penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan (Kilic, 2009). Keselamatan dan kesehatan kerja haruslah diciptakan pada lingkungan perusahaan dikarenakan bisa mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja dapat diciptakan oleh perusahaan, namun harus diciptakan oleh seluruh karyawannya. Apabila karyawan tidak mengikuti peraturan yang telah dibuat perusahaan mengenai keselamatan kerja maka akan menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja, begitu juga dengan perusahaan, dimana perusahaan yang tidak memperhatikan keselamatan kerja karyawannya, maka bisa menimbulkan kecelakaan kerja yang menyebabkan kerugian baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Kepuasan kerja bersifat individual yang mencerminkan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, dimana tingkat kepuasan seorang karyawan akan berbeda beda dengan karyawan lain terhadap pekerjaannya. Bagi Gilang (2017) Kepuasan kerja ialah tanggapan karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Memelihara dan mempertahankan karyawan merupakan aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, dimana maksudnya ialah menyesuaikan orang yang tepat dalam melakukan suatu pekerjaan terhadap pekerjaan yang benar akan menjadikan orang tersebut puas.

Agar memperoleh hasil kerja yang optimal, kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat penting, dimana karyawan yang merasa puas dalam menjalankan

pekerjaan tentunya akan terus berusaha sebaik mungkin pada saat pelaksanaan tugas maupun tanggung jawab. Kepuasan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi lingkungan industry, dimana karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menciptakan iklim industri yang aman dan kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan sebagai individu yang kreatif dan inovatif.

PT. Fachri Purna Graha ialah sebuah perusahaan swasta yang beroperasi pada bidang jasa kontraktor listrik dan levaransir. Usaha dari perusahaan ini adalah konstruksi listrik dan mekanikal listrik. Kegiatan kontruksi listrik meliputi pemasangan jaringan baru, pemeliharaan jaringan listrik dan perbaikan jaringan listrik apabila terjadi kerusakan. Sedangkan kegiatan mekanikal listrik meliputi pembuatan kedudukan kerangka alat-alat listrik, pemasangan tower dan pemasangan trafo distribusi listrik yang berguna untuk merubah tegangan listrik dari 20.000 Volt dari tower menjadi 200 Volt. PT Fachri Purna Graha Padang terikat perjanjian kerja dengan PT. PLN untuk wilayah Sumatera Barat, sehingga prosedur pekerjaan perusahaan ini telah mengikuti standar dari PT. PLN untuk wilayah Sumatera Barat.

Berikut ini adalah data karyawan pada PT. Fachri Purna Graha Padang

Tabel 1-1
Daftar Karyawan PT Fachri Purna Graha Padang pada Tahun 2020

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)
1.	Laki-laki	41
2.	Perempuan	4
TOTAL		45

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia PT Fachri Purna Graha Padang 2021

Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan PT Purna Graha Padang sebanyak 45 orang. Dimana dimoninasi oleh karyawan laki-laki yang terdiri dari 41 orang karyawan. Untuk karyawan perempuan terdiri dari 4 orang karyawan.

Berikut data absensi karyawan pada PT Purna Graha Padang :

Tabel 1-2
Data Absensi Karyawan PT Purna Graha Padang tahun 2020

No	Bulan	Hari Kerja	Jumlah (orang)	Hadir	Izin	Sakit
1	Januari	26	45	40	2	3
2	Februari	23	45	44	1	0
3	Maret	25	45	41	3	1
4	April	24	45	42	1	2
5	Mei	24	45	43	0	2
6	Juni	18	45	38	5	2
7	Juli	26	45	43	2	0
8	Agustus	25	45	40	4	1
9	September	24	45	41	1	3
10	Oktober	27	45	45	0	0
11	November	25	45	44	0	1
12	Desember	24	45	42	3	0
	Jumlah	291		503	22	15

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia PT Fachri Purna Graha Padang 2021

Berdasarkan table 1.2 diatas kehadiran karyawan, izin karyawan dan sakit karyawan pada tiap tahunnya terjadi peningkatan dan penurunan. Penyebab hal tersebut terjadi karena intensitas kerja yang berbeda setiap bulannya.

Berikut ini adalah data kontrak kerja PT Fachri Purna Graha Padang dengan PT PLN (PERSERO) wilayah Sumatera Barat tahun 2020 :

Tabel 1-3
Data Kontrak Kerja PT Fachri Purna Graha dengan PT PLN (PERSERO)
wilayah Sumatera Barat tahun 2020.

No	Bulan	Kontrak Kerja	Pekerjaan Terselesaikan
1	Januari	4	4
2	Februari	3	3
3	Maret	4	4
4	April	5	5
5	Mei	8	8
6	Juni	1	1
7	Juli	9	9
8	Agustus	8	8
9	September	8	8
10	Oktober	12	12
11	November	12	12
12	Desember	12	12
	Jumlah	86	86

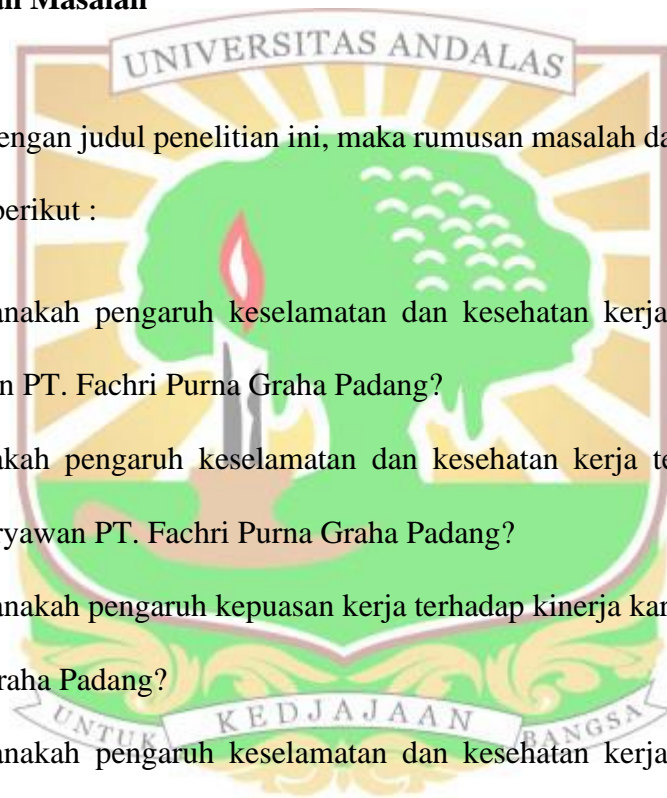
Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia PT Fachri Purna Graha Padang 2021

Bedasarkan pada penjelasan yang ada diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Fachri Purna Graha Padang dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada karyawan PT Fachri Purna Graha Padang ”.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fachri Purna Graha Padang?
2. Bagaimakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Fachri Purna Graha Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fachri Purna Graha Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Fachri Purna Graha Padang?



1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fachri Purna Graha Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Fachri Purna Graha Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fachri Purna Graha Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Fachri Purna Graha Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada setiap karyawan mengenai pentingnya menciptakan keselamatan dan kesehatan di lingkungan perusahaan dalam melakukan aktivitas perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi tambahan bagi PT. Fachri Purna Graha Padang mengenai keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, khususnya dalam pelaksanaan proses aktivitas perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

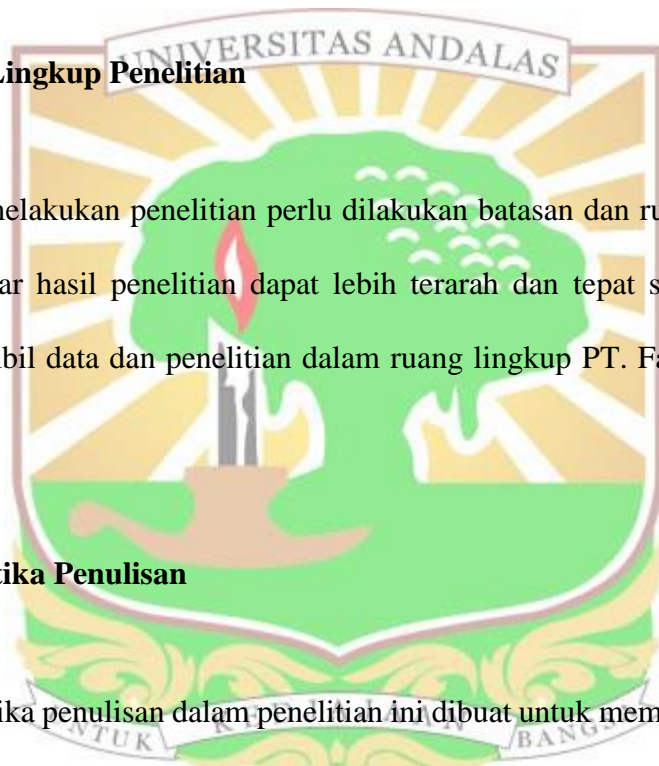
Dalam melakukan penelitian perlu dilakukan batasan dan ruang lingkup yang akan diteliti, agar hasil penelitian dapat lebih terarah dan tepat sasaran. Untuk itu penulis mengambil data dan penelitian dalam ruang lingkup PT. Fachri Purna Graha Padang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibuat untuk memberikan gambaran keseluruhan penelitian. Adapun sistematika penelitian ini terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.



BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bab ini akan membahas mengenai dasar-dasar teori yang relevan dengan penelitian yang dibahas. Selain itu pada penelitian ini juga terdapat penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi, sampel, dan sampling penelitian, jenis data dan metode pengumpulan data, identifikasi variabel dan pengukurannya, serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan dari data yang telah dikumpulkan terkait permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

BAB V : PENUTUP

Bab ini akan memuat kesimpulan dari hasil penelitian, implementasi.

