

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tantangan yang dihadapi di dunia industri saat ini menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki agar dapat bertahan dalam persaingan. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama dalam tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal diperlukan agar terciptanya proses-proses yang efektif dan efisien dalam menunjang bisnis perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain dan mendapatkan keuntungan yang optimal.

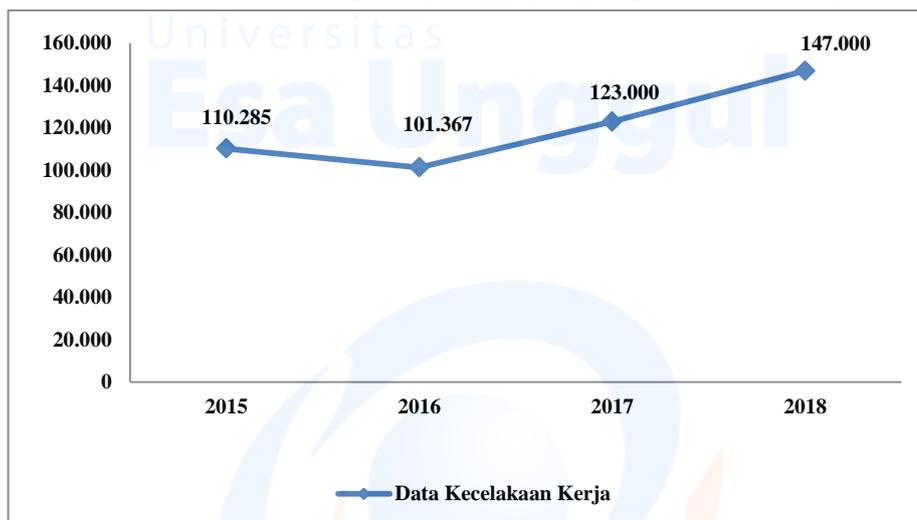
Keberadaan kinerja karyawan yang optimal dalam suatu pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan agar perusahaan dapat melakukan pelaksanaan kerja yang optimal. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dianggap penting karena keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Sumber daya manusia dengan kinerja karyawan yang optimal sangat menentukan bagi perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat memberikan indikator bagi sebuah keberhasilan suatu perusahaan, karena hal inilah yang menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawan memiliki kinerja yang optimal dan memenuhi setiap yang diamanahkan oleh perusahaan maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif sehingga dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Tetapi sebaliknya apabila kinerja karyawan yang tidak optimal dan tidak dapat memenuhi setiap yang diamanahkan oleh perusahaan tentu akan mempengaruhi stabilitas perusahaan sehingga tidak dapat bertahan dalam persaingan bisnis.

PT Panca Logam Sukses Mandiri Bergerak dalam bidang usaha jual beli besi yang berdiri sejak 1978 di Kapuk Muara Jakarta Utara. Perusahaan ini juga melayani jasa pekerjaan pembongkaran, pemotongan dan penghancuran untuk besi bekas bangunan, mesin pabrik, berbagai jenis kapal besi dan lain sebagainya untuk didaur ulang kembali. PT Panca Logam Sukses Mandiri menyadari bahwa pengelolaan kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari berbagai ukuran yang terdiri dari kuantitas, kualitas, ketepatan dan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan.

Pada umumnya perusahaan yang tidak dapat bertahan dalam persaingan bisnis disebabkan oleh kegagalan dalam pengelolaan karyawannya sehingga tidak dapat menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan karyawan agar perusahaan dapat menghasilkan kinerja karyawan

yang optimal dalam melaksanakan proses kerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan rasa aman. Seringkali para karyawan dihadapkan pada persoalan yang dapat berupa jaminan keselamatan yang buruk, terbatasnya biaya pemeliharaan kesehatan dan fasilitas di lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga menurunkan semangat karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam persoalan ini perusahaan hendaknya memenuhi kebutuhan karyawannya sebagai bentuk perhatian dari perusahaan. Perhatian dari pihak perusahaan kepada karyawan berguna sebagai kesan bahwa karyawan diberi perhatian oleh perusahaan di tempat mereka bekerja sehingga karyawan termotivasi agar dapat melaksanakan proses kerja dengan optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan dorongan yang positif untuk dapat meraih pencapaian kinerja yang optimal diantaranya adalah Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3). Masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Panca Logam Sukses Mandiri perlu diperhatikan sebab terjadinya kecelakaan kerja menjadi persoalan yang tidak diharapkan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan kematian karyawan. *International Labor Organization* (ILO) menyatakan bahwa, setiap tahun terjadi 1,1 juta kematian yang disebabkan oleh penyakit atau kecelakaan kerja. Setiap 300 ribu kematian terjadi dari 250 juta kecelakaan kerja dan sekitar 160 juta penyakit akibat pekerjaan. Sementara itu laporan yang disampaikan dari BPJS Ketenagakerjaan dan Kementreian Ketenagakerjaan bahwa angka kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2015-2018 masih tergolong tinggi yang dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber BPJS Ketenagakerjaan dan Kementrian Ketenagakerjaan dalam Isafety Magazine Periode Desember 2018

Grafik 1.1 Data Kecelakaan Kerja di Indonesia Tahun 2015-2018

Berdasarkan data kecelakaan kerja di Indonesia sejak empat tahun terakhir (2015-2018). Terlihat bahwa pada tahun 2015 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 110.285 kali, pada tahun 2016 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 101.367 kali, pada tahun 2017 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 123.000 kali dan pada tahun 2018 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 147.000 kali. Ternyata angka kecelakaan kerja di Indonesia masih cukup tinggi dari tahun ke tahun dan masih membutuhkan perhatian serius. Kecelakaan kerja serta penyakit kerja dapat berakibat cacat fisik, tidak bisa bekerja sementara serta kematian pada karyawan. Kenyataan ini tentu merugikan bagi pihak karyawan secara langsung selaku aset utama perusahaan dalam proses pelaksanaan operasional maupun merugikan perusahaan secara tidak langsung sebab fenomena permasalahan ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan dibanding sewaktu sehat. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya perlu memperhatikan kecelakaan kerja dan penyakit kerja karena sudah menjadi kewajiban perusahaan sesuai perundang-undangan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3).

Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor manusia dan teknis. Faktor manusia yaitu pada tindakan karyawan yang secara sengaja maupun tidak sengaja melanggar keselamatan kerja yang diwajibkan oleh perusahaan. Sedangkan faktor teknis yaitu keadaan tidak aman dari penggunaan sumber produksi yang digunakan menyangkut peralatan atau mesin-mesin yang digunakan pada kegiatan operasional. Kurangnya pemahaman dan kesadaran terhadap resiko kecelakaan kerja yang dapat berakibat kematian pada karyawan menjadi perhatian khusus bagi suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan perlu memberikan perlindungan kesejahteraan fisik dan menyebarkan kesadaran pada karyawan akan pentingnya keselamatan kerja, dikarenakan agar tenaga kerja selalu dalam keadaan sehat dan selamat sehingga sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien sehingga tercapainya kinerja karyawan yang optimal.

Kesehatan kerja sangatlah penting, karena kesehatan kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang tidak hanya merujuk pada kondisi umum fisik saja tetapi juga merujuk pada kondisi mental dan stabilitas emosi secara umum. Seringkali karyawan tidak optimal dalam menjalankan tugas yang diberikan yang disebabkan oleh kurangnya perhatian perusahaan terhadap penyakit akibat kerja yang terjadi. Selain merugikan bagi karyawan, penyakit akibat kerja dapat merugikan bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dibanding sewaktu sehat dan akibat dari hari yang hilang yang disebabkan oleh penyakit kerja. Dalam penjelasan undang-undang nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan yang telah mengamatkan antara lain bahwa setiap tempat kerja harus melaksanakan upaya kesehatan kerja, agar tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu, perlu adanya sistem perlindungan sebagai

bentuk perhatian terhadap perusahaan kepada karyawan akibat penyakit kerja karna dapat menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain keselamatan kerja dan kesehatan kerja, lingkungan kerja juga merupakan persoalan yang perlu diperhatikan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat optimal, berkualitas, dan bekerja dengan baik. Dalam upaya penyediaan lingkungan kerja yang nyaman perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja fisik yang memadai seperti (penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tata ruang yang nyaman, warna, kebersihan dan keamanan), serta lingkungan non fisik seperti (suasana kerja karyawan, hubungan antar sesama karyawan, serta hubungan antar karyawan dengan pimpinan). Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi lingkungan kerja selama melakukan pekerjaannya. Penyediaan fasilitas di lingkungan kerja yang memadai diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sebaliknya penyediaan fasilitas di lingkungan kerja yang tidak memadai akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan sehingga menurunnya kinerja karyawan itu sendiri. Dalam hal ini, perusahaan perlu menyediakan fasilitas di lingkungan yang memadai demi tercapainya kinerja karyawan yang optimal.

Disamping itu, hubungan antar sesama rekan karyawan, hubungan antar karyawan dengan atasan maupun hubungan antar sesama rekan karyawan dengan bawahan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa hubungan kerja di lingkungan kerja dapat mempengaruhi hasil kerja suatu perusahaan. Pada umumnya hubungan kerja yang baik akan menghasilkan kerja sama yang baik dalam menyelesaikan apa yang diamanahkan oleh perusahaan. Sebaliknya, apabila hubungan kerja yang tidak baik karyawan akan sulit bekerja sama dalam menyelesaikan apa yang diamanahkan oleh perusahaan. Oleh karna itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercapainya kinerja karyawan yang optimal.

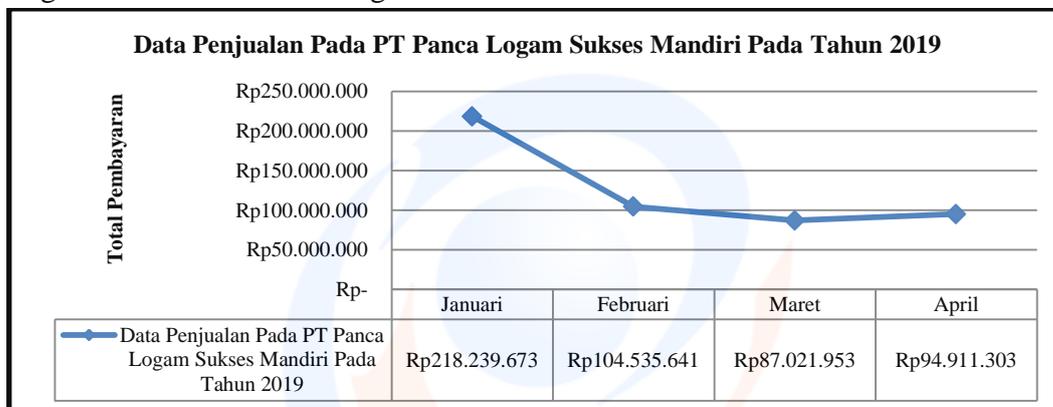
Pemberian dorongan motivasi kerja oleh perusahaan pada karyawan tidak kalah penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keberhasilan kinerja karyawan karna sebagai sarana dalam mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Pemahaman tentang proses terbentuknya motivasi kerja pada karyawan dapat berupa dorongan dari perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan dari karyawan itu sendiri. Setiap karyawan belum tentu dapat mengerahkan seluruh kemampuannya dalam bekerja apabila perusahaan belum mampu untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan proses-proses kerja. Apabila hal tersebut dibiarkan begitu saja tentu dapat berdampak buruk pada kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karna itu, pemenuhan kebutuhan sebagai dorongan motivasi kerja yang diberikan oleh

perusahaan diperlukan agar dapat menggerakkan setiap karyawan secara terarah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja dapat tercipta apabila kesejahteraan atau hak-hak setiap karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan. Perusahaan perlu memenuhi kebutuhan karyawan seperti keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja yang merupakan masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja untuk mendukung motivasi kerja. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja karena telah diperhatikan oleh perusahaan dengan memenuhi kewajibannya terhadap para karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah karena tidak diperhatikan oleh perusahaan dengan tidak memenuhi kewajibannya terhadap para karyawan maka kinerja akan menurun.

Untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada PT Panca Logam Sukses Mandiri peneliti melakukan wawancara kepada Ibu Dian selaku *Human Resource Development*. Dalam wawancara tersebut terdapat beberapa masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, yaitu ketepatan waktu pekerjaan yang belum mencapai target yang telah ditentukan. Perusahaan menyadari bahwa karyawan berhadapan langsung dengan alat-alat dan mesin untuk melaksanakan proses produksi yang beresiko terjadinya kecelakaan, penyakit kerja maupun ketidaknyamanan suasana di lingkungan kerja yang kurang baik. Permasalahan ini mengakibatkan masih terdapat beberapa kecelakaan kerja berat maupun kecelakaan kerja ringan, hari yang hilang akibat penyakit kerja, dan ketidaknyamanan suasana di lingkungan yang kurang baik. Akibat hal ini pula karyawan merasa tidak termotivasi, antusias maupun semangat dalam melaksanakan proses-proses produksi.

Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada PT Panca Logam Sukses Mandiri. Salah satu permasalahan yang ada adalah penurunan penjualan yang dapat mengganggu kestabilan perusahaan. Adapun data penjualan pada PT Panca Logam Sukses Mandiri sebagai berikut:



Sumber : PT Panca Logam Sukses Mandiri

Gambar 1.1 Data Penjualan PT Panca Logam Sukses Mandiri Tahun 2019

Dari data hasil penjualan tersebut dapat dilihat bahwa hasil yang dapat dicapai pada bulan Januari 2019 sebesar Rp 218.239.673, kemudian terjadi penurunan penjualan yang tinggi pada bulan Februari 2019 sebesar Rp 104.535.641, terjadi penurunan penjualan selanjutnya pada bulan Maret 2019 sebesar Rp 87.021.953 dan pada bulan April 2019 sebesar Rp 94.911.303. Dapat kita ketahui dari data penjualan tersebut sebagai hasil kerja karyawan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan pada penurunan penjualan yang signifikan dari bulan ke bulan dan tidak dapat kembali mengoptimalkan penjualan seperti pada bulan Januari 2019. Penurunan penjualan yang terjadi pada PT Panca Logam Sukses Mandiri akan berpengaruh pada visi, misi, sasaran dan tujuan yang dikehendaki oleh perusahaan. Selain itu, berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan PT Panca Logam Sukses Mandiri penurunan penjualan terjadi akibat kinerja karyawan yang kurang optimal. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang kurang optimal dapat berimbas adanya penurunan penjualan.

Selain kinerja yang kurang optimal, ternyata permasalahan yang ada pada perusahaan ini adalah frekuensi kecelakaan kerja yang meningkat dalam dua tahun terakhir. Berikut laporan kecelakaan kerja tahun 2017-2019 pada PT Panca Logam Sukses Mandiri dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Kecelakaan Kerja tahun 2017-2019

Tahun	Kategori Kecelakaan		Total Kecelakaan (Orang)
	Ringan	Berat	
2017	2	1	3
2018	3	3	6
2019 (Januari-Juni)	2	-	2

Sumber : Penulis, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dari data kecelakaan kerja pada PT Panca Logam Sukses Mandiri terjadi setiap tahun dan menimbulkan korban terbanyak pada tahun 2018. Kecelakaan kerja pada PT Panca Logam Sukses Mandiri sejak dua tahun terakhir, kecelakaan kerja yang terjadi masih kerap terjadi setiap tahun dan belum bisa menurunkan tingkat kecelakaan kerja ringan maupun kecelakaan kerja berat. Apabila masih terdapat kecelakaan kerja, dapat beresiko timbulnya korban jiwa yang tidak diharapkan oleh perusahaan. Kecelakaan kerja berat yang banyak terjadi seperti tertimpa pipa besi, tangan sobek dan tertusuk akibat mesin produksi. Sedangkan kecelakaan ringan yang banyak terjadi seperti terjatuh ketika karyawan sedang bekerja maupun gangguan napas akibat menghirup debu serpihan besi.

Karena frekuensi kecelakaan yang meningkat dalam dua tahun terakhir, maka kesehatan kerja pada PT Panca Logam Sukses Mandiri menurun. Data kasus

penyakit kerja pada PT Panca Logam Sukses Mandiri dapat dilihat pada tabel 1.2 kunjungan karyawan ke poliklinik berikut ini.

Tabel 1.2 Data Kunjungan Karyawan ke Poliklinik

Tahun	Jumlah Gangguan Kesehatan (Orang)
2017	4
2018	8
2019 (Januari-Juni)	2

Sumber : Penulis, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 di jelaskan bahwa kunjungan karyawan ke poliklinik selama dua tahun terakhir khususnya pada tahun 2018. Beberapa penyebab yang banyak terjadi yang mengakibatkan karyawan mengunjungi poliklinik untuk berobat di karnakan penyakit akibat kerja, seperti mengalami kecelakaan kerja yang harus ditangani dengan pengobatan di poliklinik, serta banyak karyawan yang merasakan kelelahan akibat pekerjaan yang mengakibatkan karyawan harus mendapatkan pengobatan untuk mengembalikan stamina akibat kelelahan. Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja menyebabkan kinerja karyawan menurun karna hari yang hilang akibat kecelakaan kerja dan penyakit kerja yang mengharuskan karyawan mengambil cuti untuk penyembuhan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di PT Panca Logam Sukses Mandiri dilakukan *pra-survey* dengan menyebarkan kuisisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kinerja karyawan dari 20 orang karyawan yang merupakan karyawan tetap dengan masa jabatan lebih dari satu tahun. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut di peroleh data pada tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Di PT Panca Logam Sukses Mandiri

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah karyawan	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan	45%	55%	20	100
2	Selama ini pelaksanaan pekerjaan bapak/ibu telah memenuhi target yang ditetapkan perusahaan	35%	65%	20	100
3	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan	25%	75%	20	100

Sumber: Penulis, 2019

Berdasarkan Tabel 1.3, dari data hasil *Pra-Survey* tersebut dapat dilihat bahwa karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan yang memberikan jawaban ya sebesar 45% lebih kecil

dibandingkan yang memberikan jawaban tidak sebesar 55%, kemudian dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan telah memenuhi target yang memberikan jawaban ya 35% lebih kecil dibandingkan yang memberikan jawaban tidak 65%, selain itu karyawan dapat bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan yang memberikan jawaban ya 25% lebih kecil dibandingkan dengan jawaban tidak 75%. Dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan PT Panca Logam Sukses Mandiri secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila karyawan di PT Panca Logam Sukses Mandiri merasa bahwa yang menyelesaikan pekerjaan belum tepat waktu, sedangkan dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan belum memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, selain itu juga banyak karyawan yang belum bisa bekerja sama dalam pekerjaannya.

Sedangkan untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai keselamatan kerja di PT Panca Logam Sukses Mandiri dilakukan *pra-survey* dengan menyebarkan kuisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai keselamatan kerja dari 20 orang karyawan yang merupakan karyawan tetap dengan masa jabatan lebih dari satu tahun. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data pada tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4 Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Keselamatan Kerja Di PT Panca Logam Sukses Mandiri

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah karyawan	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Ketersediaan perlengkapan perlindungan kerja sebagai alat pencegahan kecelakaan kerja sudah memadai	45,0	55,0	20	100
2	Pemahaman atas penggunaan alat keselamatan sudah baik	55,0	45,0	20	100
3	Tunjangan akibat kecelakaan kerja sudah diberikan dengan optimal	40,0	60,0	20	100

Sumber: Penulis, 2019

Berdasarkan Tabel 1.4, dari data hasil *Pra-Survey* tersebut dapat dilihat dalam ketersediaan perlengkapan perlindungan kerja yang memberikan jawaban ya sebesar 45% lebih kecil dibandingkan yang memberikan jawaban tidak sebesar 55%, kemudian dalam pemahaman atas penggunaan alat keselamatan kerja yang memberikan jawaban ya 55% lebih besar dibandingkan yang memberikan jawaban tidak 45%, selain itu dalam tunjangan akibat kecelakaan kerja yang memberikan jawaban ya 40% lebih kecil dibandingkan dengan jawaban tidak 60%. Dapat dilihat bahwa kondisi keselamatan kerja PT Panca Logam Sukses Mandiri secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat

dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila karyawan di PT Panca Logam Sukses Mandiri merasa bahwa ketersediaan perlengkapan perlindungan kerja belum memadai, selain itu juga tunjangan kecelakaan kerja yang masih kurang diberikan secara optimal.

Berdasarkan hal tersebut untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kesehatan kerja di PT Panca Logam Sukses Mandiri dilakukan *pra-survey* dengan menyebarkan kuisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kesehatan kerja dari 20 orang karyawan yang merupakan karyawan tetap dengan masa jabatan lebih dari satu tahun. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data pada tabel 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1.5 Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Kesehatan Kerja Di PT Panca Logam Sukses Mandiri

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah karyawan	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Setiap karyawan yang sakit akan dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan oleh tempat kerja	45,0	55,0	20	100
2	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan kerja	35,0	75,0	20	100
3	Waktu pelaksanaan kerja sudah sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	40,0	60,0	20	100

Sumber: Penulis, 2019

Berdasarkan Tabel 1.5, dari data hasil *Pra-Survey* tersebut dapat dilihat bahwa setiap karyawan yang sakit akan dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan oleh tempat kerjanya memberikan jawaban ya sebesar 45% lebih kecil dibandingkan yang memberikan jawaban tidak sebesar 55%, kemudian dalam menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan kerja yang memberikan jawaban ya 35% lebih kecil dibanding yang memberikan jawaban tidak 75%, selain itu, waktu pelaksanaan kerja sudah sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan yang memberikan jawaban ya 40% lebih kecil dibandingkan dengan jawaban tidak 60%. Dapat dilihat bahwa kondisi kesehatan kerja PT Panca Logam Sukses Mandiri secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila karyawan di PT Panca Logam Sukses Mandiri merasa bahwa karyawan yang sakit belum dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan oleh tempat kerja, selain itu juga perusahaan belum menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama

apabila terjadi kecelakaan kerja, dan waktu pelaksanaan kerja belum sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam tabel 1.6 dapat dilihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai lingkungan kerja di PT Panca Logam Sukses Mandiri dilakukan *pra-survey* dengan menyebarkan kuisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai lingkungan kerja dari 20 orang karyawan yang merupakan karyawan tetap dengan masa jabatan lebih dari satu tahun. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data pada tabel 1.6 sebagai berikut :

Tabel 1.6 Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Lingkungan Kerja Di PT Panca Logam Sukses Mandiri

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah karyawan	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Fasilitas yang disediakan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan karyawan	45,0	55,0	20	100
2	Hubungan antar sesama rekan karyawan sudah baik	40,0	60,0	20	100
3	Hubungan antar atasan dengan karyawan sudah baik	25,0	75,0	20	100

Sumber: Penulis, 2019

Berdasarkan Tabel 1.6, dari data hasil *Pra-Survey* tersebut dapat dilihat dalam fasilitas yang disediakan perusahaan yang memberikan jawaban ya sebesar 45% lebih kecil dibandingkan yang memberikan jawaban tidak sebesar 55%, kemudian dalam hubungan antar sesama karyawan yang memberikan jawaban ya 40% lebih kecil dibandingkan yang memberikan jawaban tidak 60%, selain itu dalam hubungan antar atasan dengan karyawan yang memberikan jawaban ya 25% lebih kecil dibandingkan dengan jawaban tidak 75%. Dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja PT Panca Logam Sukses Mandiri secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila karyawan di PT Panca Logam Sukses Mandiri merasa bahwa dalam fasilitas yang diberikan perusahaan belum memadai, selain itu juga dalam hubungan antar sesama rekan karyawan masih kurang baik, dan dalam hubungan antar atasan dengan karyawan yang juga masih kurang baik.

Sedangkan untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai motivasi kerja di PT Panca Logam Sukses Mandiri dilakukan *pra-survey* dengan menyebarkan kuisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai motivasi kerja dari 20 orang karyawan yang merupakan karyawan tetap dengan masa

jabatan lebih dari satu tahun. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data pada tabel 1.7 sebagai berikut :

Tabel 1.7 Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Motivasi Kerja Di PT Panca Logam Sukses Mandiri

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah karyawan	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus dalam melaksanakan tugas agar hasil yang dicapai optimal	40,0	60,0	20	100
2	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar saya menjadi karyawan yang berprestasi	40,0	60,0	20	100
3	Saya selalu mendapatkan dorongan dari atasan ataupun rekan kerja agar bersemangat untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja	15,0	85,0	20	100

Sumber: Penulis, 2019

Berdasarkan Tabel 1.7 dari data hasil *Pra-Survey* tersebut dapat dilihat dalam motivasi karyawan dalam berusaha sekuat tenaga dan fokus dalam melaksanakan tugas yang memberikan jawaban ya sebesar 40% lebih kecil dibandingkan yang memberikan jawaban tidak sebesar 60%, kemudian dalam motivasi karyawan untuk selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas yang memberikan jawaban ya 40% lebih besar dibandingkan yang memberikan jawaban tidak 60%, selain itu dalam mendapatkan dorongan dari atasan maupun rekan kerja agar bersemangat untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja yang memberikan jawaban ya 15% lebih kecil dibandingkan dengan jawaban tidak 85%. Dapat dilihat bahwa kondisi motivasi kerja PT Panca Logam Sukses Mandiri secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila karyawan di PT Panca Logam Sukses Mandiri merasa motivasi kerja karyawan masih kurang tinggi dalam berusaha sekuat tenaga dan fokus dalam melaksanakan tugas dan untuk selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas, selain itu juga dorongan dari atasan maupun rekan kerja agar bersemangat untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja masih kurang optimal.

Berdasarkan pemaparan fenomena permasalahan pada PT. Panca Logam Sukses Mandiri diatas, seperti penurunan penjualan, peningkatan frekuensi kecelakaan serta penyakit kerja, karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pekerjaan yang belum memenuhi target, karyawan yang belum bisa bekerja sama dalam pekerjaannya, ketersediaan perlengkapan perlindungan kerja sebagai alat pencegahan kecelakaan kerja yang belum memadai, tunjangan akibat kecelakaan kerja sudah diberikan belum optimal, setiap karyawan yang sakit belum dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan oleh tempat kerja, belum

adanya pemeriksaan kesehatan untuk tenaga kerja secara berkala, waktu pelaksanaan kerja belum sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, fasilitas yang disediakan perusahaan belum sesuai dengan pekerjaan karyawan, dan hubungan antar atasan dengan karyawan yang belum baik. Hal tersebut mengindikasikan sebab-sebab yang dapat menyebabkan kurangnya motivasi kerja dan penurunan kinerja karyawan .

Dari penjelasan yang terpapar diatas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun mengingat terdapat adanya keterbatasan informasi, biaya dan waktu maka peneliti memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas agar penelitian ini dapat lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini hanya terfokus pada variable yang telah ditentukan, yaitu Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Lingkungan kerja (X3), Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) dan penelitian ini dilakukan pada PT Panca Logam Sukses Mandiri.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik mengangkat permasalahan tentang keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan memberi judul **“Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Logam Sukses Mandiri Jakarta Utara Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut pada beberapa pembahasan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya dukungan positif dari perusahaan seperti jaminan keselamatan, pemeliharaan kesehatan kerja, penyediaan fasilitas pada lingkungan bekerja serta buruknya kerja sama antar karyawan pada PT Panca Logam Sukses Mandiri sehingga berdampak pada penurunan penjualan.
2. Peningkatan frekuensi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja pada PT Panca Logam Sukses Mandiri sehingga berdampak pada kurangnya motivasi kerja dan penurunan kinerja karyawan.
3. Ketersediaan perlengkapan perlindungan kerja belum memadai serta tunjangan kecelakaan kerja yang masih kurang diberikan secara optimal pada PT. Panca Logam Sukses Mandiri sehingga berdampak pada kurangnya motivasi kerja dan penurunan kinerja karyawan.
4. Setiap karyawan yang sakit belum dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan oleh tempat kerja, belum adanya pemeriksaan kesehatan untuk tenaga kerja secara berkala, waktu pelaksanaan kerja belum sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan pada PT Panca Logam Sukses Mandiri sehingga berdampak pada kurangnya motivasi kerja dan penurunan kinerja karyawan.

5. Fasilitas yang diberikan belum memadai serta hubungan antar atasan dengan karyawan yang masih kurang baik pada PT Panca Logam Sukses Mandiri sehingga berdampak pada kurangnya motivasi kerja dan penurunan kinerja karyawan.

1.3 Perumusan Masalah

Rumusan masalah didalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada di PT Panca Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara?
2. Apakah Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada di PT Panca Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada di PT Panca Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara?
4. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Panca Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara?
5. Apakah Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Panca Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Panca Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara?
7. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara?
8. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT Panca Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara?
9. Apakah Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT Panca Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara?
10. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT Panca Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja di PT Panca Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja di PT Panca Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja di PT Panca Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Panca Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara.

5. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan di PT Panca Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara.
6. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Panca Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara.
7. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Panca Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara.
8. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT Panca Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara.
9. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT Panca Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara.
10. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT Panca Logam Sukses Mandiri, Jakarta Utara.

Dari tujuan diatas, terlihat hasil penelitian ini akan memberikan informasi tentang bagaimana pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi PT Panca Logam Sukses Mandiri terkait dengan Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.
2. Bagi pembaca
Diharapkan penelitian ini meberikan manfaat sebagai penambah ilmu pengetahuan serta dapat menjadi referensi untuk penulisan selanjutnya.
3. Bagi penulis
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sarana penulis dalam berlatih menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.