BAB I

PENDAHULUAN

1.1 . Latar Belakang Masalah

Industrialisasi dan modernisasi menyongsong pengglobalisasian dunia pada saat ini telah menimbulkan banyak perubahan dalam kehidupan signifikan. Manusia adalah merupakan mahluk-mahluk hidup yang lebih sempurna bila dibandingkan dengan mahluk-mahkluk hidup yang lain. Akibat dari unsur kehidupan yang ada pada manusia, manusia berkembang dan mengalami perubahan dalam segi psikologi. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini dikatakan sebagai salah satu faktor penggerak utama dalam tercapainya tujuan organisasi (perusahaan). Pendapat tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007) Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan oganisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal,material, dan metode.

Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organsiasi, sebab

keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Tantangan utama bidang personalia adalah bagaimana mengelola sumber daya organisasi dengan efektif dan menghapuskan praktek-praktek yang tidak efektif, manajemen dituntut selalu mengembangkan cara-cara baru untuk menarik dan mempertahankan para karyawan dan manajer berkaliber tinggi yang diperlukan organisasi agar dapat mampu bersaing.

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi agar mampu bertahan dalam persaingan perusahaan lain. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu. Faktor – faktor produksi dalam perusahaan antara lain seperti modal, mesin dan materi lainnya. Sumber daya manusia sebagi tenaga kerja tidak terlepas dari masalah – masalah yang terkait dengan kesehatan dan keselamatan pada waktu bekerja, serta kesehatan dan keselamatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

Perusahaan perlu melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) yang diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja, dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan kinerja kerja karyawan. Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja perlu dan sangat penting, karena membantu terwujudnya pemeliharaan karyawan yang

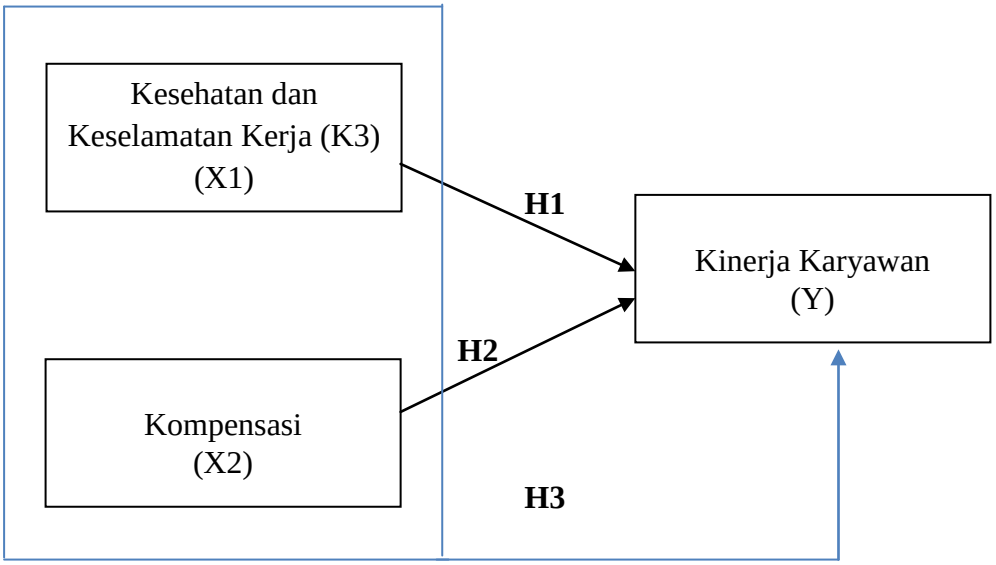
baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan.

Selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) program kompensasi juga mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia dan memaksimalkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif, sehingga kinerja karyawan akan lebih optimal. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi langsung meliputi gaji, bonus atau insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan. Sistem penggajian merupakan suatu faktor yang perlu diperhatikan, karena apabila system tersebut tidak ada

masalah maka karyawan akan puas dan ini sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku, hasil dan efektivitas organisasi. Pemberian kompensasi dalam organisasi merupakan sesuatu yang esensial karena terkait kinerja sumber daya manusia yang ada. Sebuah perusahaan hendaknya memberikan kompensasi terhadap karyawannya secara tepat, artinya kompensasi diberikan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan akan memaksimalkan kualitas, kuantitas, efektifitas sumber daya manusia dalam bekerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap instansi. Setelah adanya berbagai fenomena dari latar balakang diatas peneliti bermaksud untuk menggambarkan kerangka pemikiran untuk memudahkan pembaca memahami apa yang ada di dalam latar belakang ini. Gambar kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut :



Gambar 1.1
Kerangka pemikiran pada latar belakang

Dari gambar diatas peneliti beranggapan setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Sehingga adanya kepuasan akan dikembangkan pada landasan teori oleh peneliti. Selengkapnya pengembangan penelitian ini dapat dililihat pada gambar 2.1.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian staff PT. Mitra Adiperkasa Tbk, Region Galleria Mall

Yogyakarta. Maka peneliti melakukan penelitian yang membahas tentang kinerja karyawan dan mengambil judul "ANALISIS KESEHATAN DAN KESELEMATAN KERJA (K3) DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. MITRA ADIPERKASA BAGIAN STAFF REGION GALLERIA MALL YOGYAKARTA".

1.2 . Rumusan Masalah

1.2.1. Apakah kesehatan dan keselematan kerja (K3) mempengaruhi kinerja karyawan bagian staff pada PT. Mitra Adiperkasa Tbk, region Galleria Mall Yogyakarta ?

1.2.2. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan bagian staff pada PT. Mitra Adiperkasa Tbk, region Galleria Mall Yogyakarta ?

1.2.3. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan bagian staff pada PT. Mitra Adiperkasa Tbk, region Galleria Mall Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai mediasi ?

1.2.4. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh pada kinerja karyawan bagian staff pada PT. Mitra Adiperkasa Tbk, region Galleria Mall Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai mediasi ?

1.2.5. Apakah kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan bagian staff pada PT. Mitra Adiperkasa Tbk, region Galleria Mall Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai mediasi ?

1.3 . Tujuan Penelitian

1.3.1. Untuk mengetahui apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian staff pada PT. Mitra Adiperkasa Tbk, region Galleria Mall Yogyakarta?

1.3.2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian staff pada PT. Mitra Adiperkasa Tbk, region Galleria Mall Yogyakarta.

1.3.3. Untuk mengetahui apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan bagian staff pada PT. Mitra Adiperkasa Tbk, region Galleria Mall Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

1.3.4. Untuk mengetahui apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh pada kinerja karyawan bagian staff pada PT. Mitra Adiperkasa Tbk, region Galleria Mall Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

1.3.5. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan bagian staff pada PT. Mitra Adiperkasa Tbk, region Galleria Mall Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

1.4 . Batasan Masalah

1.4.1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Mitra Adiperkasa Tbk, region Galleria Mall Yogyakarta.

1.4.2. Responden pada penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan PT. Mitra Adiperkasa Tbk, region Galleria Mall Yogyakarta bagian staff.

1.5 . Manfaat Penulisan

Adapun manfat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan untuk prodi manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia. Khususnya analisis kesehatan dan keselamatan kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan sistem pelayanan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan, dan bagi perusahaan tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.6. Kerangka Penulisan

Bab I PENDAHULUAN

Sub ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Masalah dan Definisi Operasional, Tujuan Observasi Bisnis dan Kerangka Penulisan Observasi Bisnis.

Bab II LANDASAN TEORI

Sub ini berisi tentang semua kandungan variabel dalam observasi bisnis.

Bab III METODE PENELITIAN

Sub ini berisi tentang Lokasi Pengamatan, Variabel Observasi, Teknik Pengumpulan data, Kesulitan Kesulitan yang timbul selama observasi bisnis dan cara pemecahannya.

Bab IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam sub ini berisi tentang sejarah perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Operasional/Produksi, Manajemen Pemasaran dan Manajemen Keuangan.

Bab V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yang berisikan analisis deskriptif, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, analisis pengujian hipotesis, serta pengujian instrument penelitian.

BAB VI PENUTUP

Penutup yang berisikan kesimpulan dan saran yang dianggap perlu dalam pembahasan skripsi ini.