

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan yang semakin ketat membuat semua pelaku usaha bekerja keras dan berpendangan luas untuk tercapainya tujuannya. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut salah satunya sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh suatu organisasi menjadi salah satu faktor kunci sukses perkembangan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berketrampilan serta berdaya saing tinggi akan memberikan peluang suatu organisasi berjalan pada jalur yang mengalami trend peningkatan bahkan sampai kemajuan organisasi tersebut. Manajemen dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia bila diatur dengan baik akan membentuk hubungan atau interaksi yang baik antara karyawan yang satu dengan lainnya. Mathis dan Jackson (1999) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan system didesain formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan secara efektif dan efisien pada manusia yang berbakat untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh Koesmono (2005) yang berpendapat bahwa melimpahnya sumberdaya manusia yang ada saat ini mengharuskan secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumberdaya manusia secara optimal.

Sehingga kedudukan SDM akan memperlihatkan tentang mutu SDM yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. SDM semakin diakui sebagai asset jangka panjang perusahaan yang sangat strategis dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik mempunyai efektivitas dalam menangani produksi, menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional (Amstrong, 2004). Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi.

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan karyawan dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu berasal dari diri karyawan itu sendiri maupun dari luar karyawan. Faktor dalam diri karyawan bisa berasal dari pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi yang dimiliki, sikap dan perilaku dan lain-lain. Faktor yang berasal dari luar antara lain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi yang dibentuk dan lain-lain. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan maka perusahaan perlu memperhatikan hal-hal penting.

Stress kerja merupakan menjadi salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja yang dihasilkan karyawan. Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress kerja harus diatasi, baik oleh karyawan itu sendiri maupun minta bantuan karyawan

lain. Bisa jadi ketika banyak tekanan baik pribadi maupun diluar pribadi yang terjadi pada seorang karyawan maka karyawan akan memiliki emosi yang tidak terkendali. Tekanan yang tidak mampu tertahan oleh seorang karyawan akan dilampiaskan melalui kemarahan. Mengatasi stress kerja dapat dilakukan dengan melihat pemicu stress kerja tersebut. Selanjutnya dikelola dan dikendalikan stress kerja yang terjadi di karyawan dengan membuat solusi bagi perusahaan untuk mengurangi besarnya stress kerja yang terjadi di tempat kerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa semakin perusahaan mampu mengendalikan maupun mengatasi stress kerja yang dirasakan karyawan maka tingkat kepuasan karyawan juga akan meningkat dengan seiring peningkatan kinerja yang dihasilkan karyawan.

Variabel berikut yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2009) motivasi kerja adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaganya yang tertuju untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Motivasi dipandang sebagai perubahan energy yang ditandai dengan adanya *feeling*, kemudian didahului dengan tanggap pada tujuan tertentu. Sikap mental yang positif mendorong memperkuat motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam teorinya Abraham Maslow yang mendasari kebutuhan manusia ada 5 yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dan menurut teori Mc. Gregor dalam Gomes (2003) adalah manusia seperti teori X dan teori Y. Teori

X menceminkan manusia cenderung berperilaku negative, sedangkan teori Y pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif maka perlu adanya motivasi terhadap karyawan. Dari pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa para menejer harus mampu memahami karakter yang dimiliki karyawan sebelum memberikan motivasi kepada karyawan. Dengan demikian para manajer dalam memberikan motivasi akan berbeda-beda sesuai dengan karakter yang dimiliki karyawan. Sehingga dengan adanya motivasi positif yang dibangun karyawan akan mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

Variabel yang terakhir yang dianggap mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah keselamatan kerja. Dalam proses kegiatan operasional, karyawan akan berinteraksi langsung dengan peralatan yang berkaitan kegiatan operasional perusahaan maka diperlukan ketrampilan maupun pengetahuan yang memadai dalam mengoperasikannya. Apalagi mesin atau peralatan yang digunakan berteknologi tinggi yang membuat karyawan lebih cepat dalam menghasilkan output yang diinginkan perusahaan. Semakin tinggi teknologi yang digunakan maka akan semakin besar resiko kecelakaan yang dimiliki perusahaan. Kecelakaan kerja akan menurunkan produktivitas yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan juga menurun. Kecelakaan kerja akan membuat seorang karyawan mengalami cedera pada tubuh, kecacatan bahkan sampai kematian. Menurut Notoatmodjo (2009) menjelaskan bahwa keselamatan kerja bertujuan agar para karyawan di sebuah instansi atau

organisasi bebas dari segala kecelakaan akibat kerja, gangguan-gangguan lain sehingga menurunkan bahkan menghilangkan produktivitas kerja.

Apalagi Studi yang diteliti adalah PT. Rosalia Indah yang merupakan perusahaan besar yang bergerak dibidang transportasi dengan bus maupun minibusnya. Hal ini sangat rawan sekali terhadap kecelakaan dikarenakan dalam proses operasional akan dilakukan jalan yang di jalan tersebut banyak minibus juga yang berjalan. Bus yang beroperasi juga dapat melaju dengan kencang dengan bus atau minibus lainnya. Sehingga terjadi kecelakaan akan sangat dimungkinkan. Dari penjelasan diatas, penelitian mengusulkan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rosalia Indah Solo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang yang dijelaskan diatas maka masalah yang diteliti adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rosalia Indah Solo?
2. Bagaimana Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rosalia Indah Solo?
3. Bagaimana Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Rosalia Indah Solo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ingin diteliti oleh peneliti maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rosalia Indah Solo.
2. Untuk menganalisis pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rosalia Indah Solo.
3. Untuk menganalisis pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rosalia Indah Solo

D. Manfaat Penelitian

Kontribusi yang dihasilkan dalam pencapaian penelitian adalah:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi bidang akademik untuk pedalaman teori maupun pembuktian teori dengan masalah yang diteliti sehingga mampumemberikan pengembangan dan perluasan wawasan dibidang ilmu pengetahuan.

2. Secara Praktisi

Penelitian ini diharapkan mampu sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan pada PT. Rosalia Indah Solo tentang motivasi kerja, stress kerja, dan keselamatan kerja yang terjadi di perusahaan tersebut.