

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena kinerja karyawan adalah salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah meningkatkan kemampuan para karyawannya sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang berprestasi sesuai dengan harapan yang di inginkan oleh perusahaan. Menurut Yusa (2019) berpendapat bahwa Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan fondasi dasar yang harus dibangun, dijaga dan di kembangkan dalam perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Aziz (2018) berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau institusi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika.

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan Bangun (2012). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik apabila hasil yang di peroleh lebih tinggi dari standar kerja.

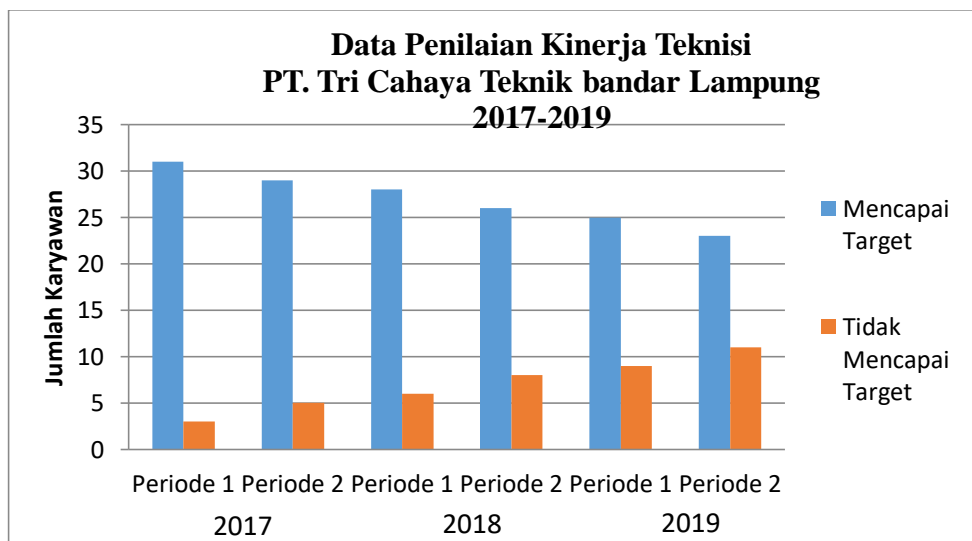
Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta modal yang besar, tetapi bila unsur manusianya tidak memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Begitu juga sebaliknya, jika karyawan memiliki kinerja yang baik serta memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien maka tujuan perusahaan dan keberhasilan perusahaan akan tercapai. Karena itulah kinerja

karyawan dilakukan penelitian secara terus menerus. Iskandar (2018) menyatakan bahwa karyawan (SDM) berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan berdasarkan pengujian dan nilai Critical Ratio (CR), artinya pengaruh karyawan (SDM) terhadap kinerja perusahaan signifikan dan positif. Berdasarkan dengan penelitian diatas maka dapat di simpulkan kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya.

PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi listrik yang tergabung dalam PAKKLINDO (Perkumpulan Kontraktor Konstruksi Umum dan Ketenagalistrikan Indonesia). Sejak di dirikan pada tahun 2015 PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung telah mengerjakan berbagai jenis proyek ketenagalistrikan dan pembuatan Sertifikat Layak Operasi (SLO). PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung telah memiliki total 34 teknisi listrik dengan pekerjaan seperti pemasangan tower listrik, kwh (daya), penambahan daya, perbaikan seri banyak, pembangunan gardu sisipan, dan perubahan daya prabayar dan pasca bayar.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa kelistrikan dan pengelolaan sumber daya ketenagalistrikan PT. Tri Cahaya Teknik harus memiliki teknisi listrik yang kompeten dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu PT. Tri Cahaya Teknik memiliki standar penilaian dalam menilai efektifitas kinerja teknisi yang dimilikinya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai target yang di tentukan. Berikut ini penilaian kinerja teknisi PT. Tri Cahaya Teknik dari tahun 2017 hingga 2019 :

**Grafik 1.1**



*Sumber : PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung 2017-2019*

Berdasarkan grafik 1.1 menunjukkan bahwa penilaian kinerja teknisi PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung cenderung mengalami penurunan disetiap periode dari tahun 2017 hingga 2019. Penilaian di hitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Tri Cahaya Teknik dengan berpatokan pada tercapai atau tidak tercapainya target pekerjaan para teknisi listrik. Dari grafik tersebut dapat di lihat bahwa hasil kinerja teknisi pada tahun 2017 mengalami penurunan dari awal periode ke akhir periode, ditandai dengan meningkatnya jumlah teknisi yang tidak dapat mencapai target yang awal periode berjumlah 3 teknisi menjadi 5 teknisi.

Kemudian di tahun 2018 juga mengalami penurunan kinerja seperti ditahun 2017 dengan meningkatnya teknisi yang tidak dapat mencapai target nya yang berjumlah 6 teknisi menjadi 8 teknisi. Begitu juga di tahun 2019, diawal periode ada 9 teknisi yang tidak dapat mencapai target dan di akhir periode meningkat menjadi 11 teknisi yang tidak dapat mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kinerja perusahaan berupa proyek mengalami penurunan dari periode ke periode saat ini walaupun pihak perusahaan sudah menambahkan para kinerja teknisi.

Keberhasilan kinerja akan berdampak positif bagi perusahaan yaitu tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Sedangkan dampak negatif dari tidak berhasilnya kinerja perusahaan adalah gangguan dan hambatan dalam mecapai tujuan atau target perusahaan berupa kerugian yang dialami perusahaan seperti yang dialami PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung :

**Tabel 1.1**  
**Data Profit Target dan Pencapaian PT. Tri Cahaya Teknik**  
**Bandar Lampung 2017-2019**

Tahun	Target Profit	Pencapaian Profit
2017	Rp. 2.500.000.000	Rp. 2.375.000.000
2018	Rp. 3.000.000.000	Rp. 2.850.000.000
2019	Rp. 3.500.000.000	Rp. 3.255.000.000

*Sumber : PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung 2017-2019*

Tabel 1.2 diatas menjelaskan bahwa PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung mengalami kerugian ditahun 2017 karena tidak tercapainya target profit yang ditentukan perusahaan. Begitu pula di tahun 2018 dan 2019 yang juga mengalami kerugian. Hal tersebut diakibatkan oleh kinerja teknisi yang menurun yang menyebabkan tidak tercapainya target atau tujuan perusahaan.

Salah satu indikator kinerja yang ada di PT. Tri Cahaya Teknik adalah produktivitas. Produktivitas yang dimaksud dalam perusahaan adalah memaksimalkan semua teknisi agar bekerja secara optimal agar dapat mencapai target perusahaan, tetapi pada kenyataannya teknisi tidak melakukan pekerjaannya secara maksimal karena teknisi masih sering menunda-nunda pekerjaan dan pada akhirnya pekerjaan sering tidak selesai dengan tepat waktu yang kemudian berdampak negatif bagi perusahaan. Alfian (2018) berpendapat bahwa keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Penentu keberhasilan meningkatkan kinerja karyawan salah satunya melalui proses pemberian kompensasi yang layak dan motivasi yang tepat.

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya seperti Lutfhi (2018) yang menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Ben Silatu Kabupaten Grobogan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Gerry C. (2018) menghasilkan tidak terdapatnya hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. Kemudian Joko (2019) juga menemukan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Sebaliknya pula, Dony (2018) menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Putra. Dan juga Wibowo (2019) dalam penelitiannya menghasilkan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Noor (2013). Sedangkan Serdamayanti (2014) berpendapat bahwa motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya

melakukan tindakan. Sedangkan menurut Serdamayanti (2014), motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan teknisi adalah kurangnya motivasi teknisi dalam melakukan pekerjaan yang di sebabkan oleh pemberian gaji yang sering kali terlambat hampir satu minggu bahkan terkadang lebih dari satu minggu dari waktu yang seharusnya. Keterlambatan pemberian gaji ini diduga menjadi salah satu faktor yang membuat motivasi kerja para teknisi menurun dan hal tersebut menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja para teknisi. Dari permasalahan tersebut, dapat di simpulkan bahwa rendahnya motivasi para teknisi dalam melakukan pekerjaannya menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja teknisi yang menurun.

Selain motivasi, pengawasan juga menjadi salah satu faktor yang diduga mempengaruhi turunnya kinerja karyawan. Menurut Joko (2019) Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula atau proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan

Permasalahan yang terjadi pada PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung adalah tidak maksimalnya pengawasan yang diterapkan oleh atasan. Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan pada tanggal 22 November 2019, peneliti menemukan permasalahan yang terjadi pada PT. Tri Cahaya Teknik Badar Lampung adalah kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap teknisinya. Oleh karena itu, makin banyak teknisi listrik PT. Tri Cahaya Teknik yang sering mangkir dari tugasnya yang menyebabkan tidak tercapainya target pekerjaan yang harus di lakukan oleh para teknisi listrik. Dan hal tersebut dapat menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja teknisi listrik pada PT. Tri Cahaya Teknik menurun.

Menurut Sedarmayanti (2015) Kepemimpinan Visioner, yaitu pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberikan arahan dan makna pada kerja, dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas. Peran pimpinan dalam mengawasi suatu perusahaan

dapat menentukan penyelesaian masalah dan juga pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dengan adanya pengawasan dalam suatu perusahaan akan berdampak positif yaitu para teknisi akan lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan bila tidak diawasi akan berdampak negatif karena teknisi akan sering menunda – nunda pekerjaan dan pada akhirnya pekerjaan sering tidak selesai dengan tepat waktu.

Selain motivasi dan pengawasan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menjadi salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rahayu (2017) mengemukakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

Permasalahan yang terjadi di PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung adalah mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), para teknisi tidak menghiraukan resiko yang terjadi jika mereka tidak menggunakan peralatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan lengkap. Lebih lanjut lagi, para teknisi melihat SOP hingga APD hanya sebatas formalitas semata. Di lapangan teknisi hanya melaksanakan pelaksanaan kerja sesuai SOP dan penggunaan APD jika hanya sedang di awasi oleh atasan, sementara di luar pengawasan atasan teknisi jarang mematuhi sistem K3 yang sudah diterapkan oleh perusahaan dengan berbagai alasan. Berikut ini adalah data laporan kecelakaan kerja pada PT. Tri Cahaya Teknik di tahun 2019 :

**Tabel 1.2**  
**Laporan Kecelakaan Kerja Teknisi PT. Tri Cahaya Teknik**  
**Bandar Lampung 2019**

No	Keterangan	2019
1.	Kecelakaan Kerja Ringan	27
2.	Kecelakaan Kerja Berat	12

*Sumber : PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung 2019*

Berdasarkan tabel 1.5 dapat di jelaskan bahwa pada tahun 2019 terjadi 27 kasus kecelakaan kerja ringan dan 12 kasus kecelakaan kerja berat pada PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung. Disini dapat dilihat bahwa kelalaian teknisi yang mengabaikan peraturan keselamatan kerja dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja.

PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung selaku perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontraktor listrik memiliki potensi bahaya yang sangat besar. Salah satunya adalah tersengat arus listrik, terjatuh dari ketinggian tiang, tertimpa alat-alat berat yang digunakan pada saat proses kerja dilapangan dan resiko-resiko bahaya lainnya yang sangat rawan bagi para teknisi listrik tersebut. Maka dari itu pada dasarnya PT. Tri Cahaya Teknik sudah memiliki peraturan yang berupa SOP (Standing Operation Prosedure) yang baku, perlengkapan Alat Pelindung Diri (APD) yang berkualitas serta berbagai kelengkapan teknis lainnya seperti P3K, demi keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya. Namun dalam penerapannya masih ada pekerja lapangan yang tidak mentaati peraturan yang ada. Dampak positif dengan diterapkannya K3 adalah memberikan rasa aman kepada setiap teknisi yang ada diperusahaan saat mengerjakan pekerjaannya, sedangkan dampak negatifnya adalah resiko cedera yang akan dialami oleh teknisi saat mengerjakan pekerjaannya akan menyebabkan penurunan kinerja karena jam kerja teknisi menjadi terhambat.

Berdasarkan pada uraian latar belakang permasalahan yang telah di jelaskan diatas dan penelitian terdahulu yang menunjukkan kontradiksi dan ketidakkonsistenan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN, DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA TEKNISI PT. TRI CAHAYA TEKNIK BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh dari Motivasi Kerja pada kinerja teknisi PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung?
2. Apakah pengaruh Pengawasan pada kinerja teknisi pada PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung?
3. Apakah pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja teknisi pada PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah peneliti diatas maka peneliti melakukan batasan-batasan ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh teknisi Perusahaan PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung yang berjumlah 34 orang.

2. **Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Pengawasan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kinerja.

3. **Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung yang berlokasi di jalan Tamin No. 40 B Suka Jawa Bandar Lampung.

4. **Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan November 2019 sampai dengan Februari 2020.

5. **Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi pengaruh disiplin kerja dan kompensasi dan kinerja teknisi.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja teknisi pada PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung.



2. Untuk mengetahui apakah Pengawasan mempengaruhi kinerja teknisi pada PT Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempengaruhi kinerja teknisi pada PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. **Bagi Peneliti**

Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi di perguruan tinggi.

2. **Bagi IIB DARMAJAYA**

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepenting untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengawasan dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja teknisi pada PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung.

3. **Bagi PT. Tri Cahaya Teknik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pimpinan PT. Tri Cahaya Teknik sehingga dapat mengetahui bagaimana motivasi kerja, pengawasan dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dapat mempengaruhi kinerja teknisi, serta permasalahan yang timbul sehubungan dengan kinerja teknisi pada PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab I menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh motivasi kerja, pengawasan, dan keselamatan dan kesehatan kerja(K3) terhadap Kinerja teknisi PT.Tri Cahaya Teknik.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab II menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh motivasi kerja, pengawasan, dan keselamatan dan kesehatan kerja(K3) terhadap kinerja teknisi Perusahaan PT.Tri Cahaya Teknik.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab III menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja, pengawasan, dan keselamatan dan kesehatan kerja(K3) terhadap kinerja teknisi PT.Tri Cahaya Teknik.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab IV penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja, pengawasan, dan keselamatan dan kesehatan kerja(K3) terhadap kinerja teknisi Perusahaan PT.Tri Cahaya Teknik.

### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab V berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya .

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**