

BAB I

PENDAHULUAN

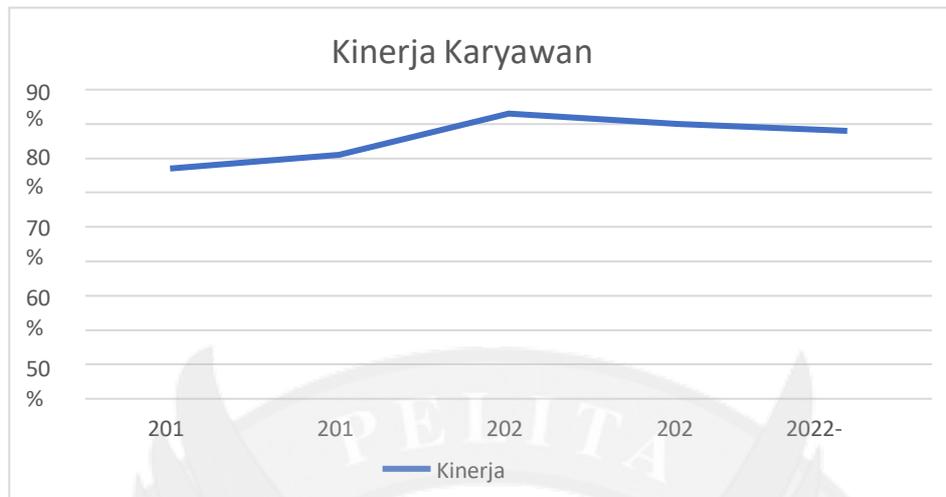
1.1 Latar Belakang Masalah

Peran dari Sumber Daya Manusia semakin berpengaruh jika melihat perkembangan global dipenuhi dengan persaingan kompetitif antar perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan sebuah aspek berpengaruh pada reformasi ekonomi, dapat dilihat Sumber Daya Manusia yang berkualitas pada keahlian dan memiliki daya saing tinggi di persaingan global (Adam et al, 2021). Pentingnya bagi perusahaan dapat mengelola Sumber Daya Manusia yang dimiliki untuk dapat bersaing. Mengembangkan Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang dijalani setiap karyawan dalam meningkatkan keahlian, kemampuan kerja dan pengetahuan yang disediakan perusahaan sebagai kepentingan peningkatan perusahaan.

Manajemen pengelolaan Sumber Daya Manusia berperan dalam membuat Sumber Daya Manusia pada perusahaan atau organisasi dapat berkembang secara efisien dan efektif agar memberikan manfaat positif bagi perusahaan. Pada pengelolaan Sumber Daya Manusia memerlukan manajemen Sumber Daya Manusia dengan system yang baik sehingga dapat mewujudkan segala sesuatu yang telah di rencanakan atau ditargetkan perusahaan. Dalam pengembangan tentunya setiap individu harus dapat bekerja dengan individu lain ataupun satu tim dengan tim lainnya dengan menjalin komunikasi yang baik tanpa ada kesalahpahaman. Seiring perkembangan zaman tentu menciptakan Sumber Daya

Manusia yang berkembang, pada saat ini di Indonesia sudah dapat dengan mudah mengakses internet sehingga mempermudah untuk mengetahui berbagai macam informasi, perkembangan teknologi pada bidang pekerjaan membuat pengaruh untuk bekerja disebabkan persaingan Sumber Daya Manusia yang semakin ketat (Syafudin et al, 2022).

Kemajuan Sumber Daya Manusia dan teknologi membuat internet menjadi sangat penting dengan ini PT Rizki Persada Sejati yang bergerak pada bidang Telekomunikasi tentunya menjadi salah satu perusahaan yang memiliki dampak. Perkembangan internet saat ini sangat pesat di Indonesia tentu membuat banyak orang untuk membuat perusahaan dalam bidang telekomunikasi. Setiap perusahaan tentu ingin menjadi yang terbaik pada bidang ini yang mengakibatkan PT Rizki Persada Sejati mengalami penurunan pendapatan disebabkan karna banyaknya pesaing seperti PT. Telkom Indonesia yang menawarkan Indihome dan PT. Indonesia Comnets Plus yang menawarkan Iconnet. Selain itu penurunan pendapatan juga dipicu oleh adanya penurunan kinerja dari karyawan. Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari data yang diperoleh dari perusahaan, data tersebut merupakan hasil sebar kuisisioner yang diadakan setiap bulan. Kuisisioner tersebut berisikan pertanyaan atau pernyataan terkait apa yang telah diberikan oleh perusahaan pada karyawan, apakah sudah optimal dan menunjang kelancaran bekerja ataukah belum. berikut hasil dari survey untuk menilai kinerja karyawan:



Gambar 1.1 Chart Kinerja Karyawan
 Sumber: HRD PT Rizki Persada Sejati (2022)

Pada grafik diatas menjelaskan dari jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan oleh HRD PT Rizki Persada Sejati, menunjukkan bahwa penurunan kinerja karyawan pada PT Rizki Persada Sejati didominasi dikarenakan kurangnya ketepatan dan kecermatan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, dikarenakan beberapa faktor yang dinilai kurang optimal diterapkan meliputi lingkungan kerja yang kurang sehat dikarenakan tingkat persaingan yang kurang baik sehingga membuat kenyamanan dalam bekerja menurun serta kurangnya perusahaan dalam memprioritaskan Kesehatan dan keselamatan kerja sehingga membuat pekerja kurang merasa aman. Kedua faktor tersebut yaitu lingkungan kerja dan Kesehatan dan keselamatan kerja dapat memberikan pengaruh kurang baik terhadap kepuasan kerja seorang karyawan.

Rizal Nabawi (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh Lingkungan kerja terhadap karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika lingkungan kerja baik maka dapat membuat karyawan menjadi betah sehingga

bekerja dengan baik tetapi sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan tidak memadai maka akan membuat karyawan tidak betah dalam bekerja dengan ini dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja pada PT Rizki Persada Sejati dinilai kurang memberikan kenyamanan karena tingkat persaingan yang dinilai kurang sehat, dikarenakan beberapa orang mengharapkan menjadi team leader lapangan sehingga tidak senggung untuk saling menjatuhkan dengan memberikan informasi yang kurang baik tentang tim ke atasan. Hal tersebut juga membuat karyawan volume keluar masuk karyawan juga meningkat, dan cara adaptasi yang harus segera disesuaikan yang membuat ketidaknyamanan dalam bekerja.

Penelitian terdahulu (Kartikasari dan Swasto, 2017) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang berpengaruh untuk kinerja karyawan karena keselamatan dan kesehatan kerjakaryawan dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan PT Rizki Persada Sejati dinilai kurang optimal, dikarenakan ada beberapa karyawan yang tidak memakai atribut keselamatan dalam bekerja seperti tidak memakai sepatu standart, memakai helm, memakai pengaman dan lain sebagainya. Hal tersebut membuat rasa aman seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sangat kurang, dan dapat memberikan pengaruh pada kinerjanya.

Lingkungan dan keselamatan dan kesehatan karyawan juga dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan, dimana apabila seorang karyawan tidak nyaman dalam lingkungan pekerjaannya serta K3 yang dinilai kurang memberikan rasa aman akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja kurang baik dapat memberikan pengaruh pada kinerja

yang diberikan seorang karyawan kurang optimal.

Selain permasalahan kinerja karyawan yang kurang optimal pada PT Rizki Persada Sejati, yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang dinilai kurang memberikan rasa nyaman serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dinilai kurang baik dalam penerapannya, sehingga dapat memberikan pengaruh pada ketidakpuasan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dilapangan. Berikut daftar penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya ketidak konsistenan hasil yang diperoleh, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Riset Gap

Nama Peneliti	Hasil (+)	Hasil (-)	Nama Peneliti
Badrianto dan Ekhsan (2020)	Work environment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> , karna nilai p-value yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai alpha)	Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karna nilai sig yang diperoleh sebesar $0,13 > 0,05$ (nilai alpha)	Nuriyah et al (2022)
Kaok (2019)	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Merauke, karna nilai p-value yang diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$ (nilai alpha)		
Kristianti et al (2022)	Keselamatan dan Kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karna nilai thitung sebesar $4,701 >$ ttabel sebesar $2,007$	Keselamatan dan Kesehatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karna nilai sig yang diperoleh sebesar $0,103 > 0,05$ (nilai alpha)	Rorimpandey et al (2022)
Badrianto dan Ekhsan (2020)	<i>Job Satisfaction</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> , karna nilai p-value yang diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$ (nilai alpha)	<i>Job Satisfaction</i> tidak memiliki pengaruh terhadap <i>Employee Performance</i> , karna nilai p-value yang diperoleh sebesar $0,056 > 0,05$ (nilai alpha)	Bataineh (2019)
Krskito dan Rini	Kepuasan kerja		

(2022)	memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya Utara, karna nilai p-value yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai alpha)		
Taheri et al (2020)	Work environment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i>	Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena nilai sig yang diperoleh sebesar $0,313 > 0,05$ (nilai alpha)	Permadi dan Wiranti (2022)
Anggoro et al (2022)	Keselamatan dan Kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karna nilai sig yang diperoleh sebesar $0,002 < 0,05$ (nilai alpha)	Keselamatan dan Kesehatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena nilai sig yang diperoleh sebesar $0,919 > 0,05$ (nilai alpha)	Suryawan et al

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan ada perbedaan hasil yang diperoleh pada setiap hubungan antar variabel yang diteliti, sehingga perlu adanya penelitian lebih mendalam untuk memastikan kevalidan hasil dalam penelitian ini.

Oleh karena hal itu, penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rizki Persada Sejati serta sebagai evaluasi untu perusahaan.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Dengan didasari latar belakang penelitian diatas, berikut pertanyaan dari penelitian yang digunakan:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Rizki Persada Sejati?

2. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rizki Persada Sejati?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap positif dan signifikan Kinerja karyawan pada PT Rizki Persada Sejati?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Rizki Persada Sejati?
5. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Rizki Persada Sejati?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap positif dan signifikan Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai mediasi pada PT Rizki Persada Sejati?
7. Apakah Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap positif dan signifikan Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai mediasi pada PT Rizki Persada Sejati?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan adanya Pertanyaan Penelitian diatas, berikut merupakan tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Rizki Persada Sejati.
2. Untuk mengetahui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rizki Persada Sejati.
3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Rizki Persada Sejati.
4. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

karyawan pada PT Rizki Persada Sejati.

5. Untuk mengetahui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Rizki Persada Sejati.
6. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada PT Rizki Persada Sejati.
7. Untuk mengetahui Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada PT Rizki Persada Sejati.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari skripsi ini, dapat penulis uraikan sebagai berikut:

1. Sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.
2. Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk beberapa faktor.
3. Sebagai referensi untuk universitas.

1.5 Sistematika Penulisan

Berikut merupakan format penulisan atau sistematika penulisan dari proposal penelitian ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdapat latar belakang masalah, pertanyaan penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II STUDI LITERATUR

Pada bab ini menguraikan teori pendukung yang dipakai serta studi literatur dan variabelnya, serta terdapat hipotesis dengan konseptual framework beserta

gambarnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini terdapat metode riset, Jenis Penelitian, Uji Hipotesis, Analisis Jalur, Model Persamaan Struktural, Asumsi Klasik, Metode yang digunakan untuk Pengumpulan Data, Populasi serta Sampel Penelitian, Jenis serta Sumber Data, dan Definisi Operasional.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan mengenai profil responden, karakteristik responden, hasil uji hipotesis, serta model penelitian Smart PLS.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi teoritis, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran untuk peneliti selanjutnya.

