

BAB 1

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang menginginkan perkembangan maju atau tidak perusahaan, bukan hanya dilihat dari kondisi keuangan dan teknologi yang tersedia di perusahaan tersebut. Faktor lain yang paling penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan agar bisa sukses dan terus maju yaitu dilihat dari sumber daya manusia. Sebab kunci sukses dari perusahaan bukan hanya ada pada keuangan dan teknologi tapi pada faktor manusianya juga.

PT Mitra Jaya Bahari adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang antar pulau dan regional yang beralamat di jalan raya pelabuhan gabion km 0 Belawan, Sumatera Utara. PT ini terbentuk tahun 1985

PT Mitra Jaya Bahari dapat terbilang masih rendah karena beberapa karyawan tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Dari observasi yang dilakukan banyak diantara karyawan keluar kantor untuk urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. karyawan juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja. kurangnya kemampuan profesional karyawan yang, terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, ketika atasan meminta hasil tanggung jawab tugasnya, karyawan justru memberikan alasan yang menyebabkan tidak selesainya pekerjaan tepat waktu.

selain etos kerja, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. tetapi pada PT Mitra Jaya Bahari ini karyawan juga memiliki tingkat kedisiplinan yang masih rendah yang terlihat jelas karena absensi karyawan yang beralasan sakit tapi tidak disertai surat keterangan sakit dari dokter/ puskesmas. serta molornya waktu istirahat yang digunakan karyawan sehingga menyebabkan keterlambatan kesiapan hal yang dikerjakan.

PT Mitra Jaya Bahari juga menerapkan K3 (kesehatan keselamatan kerja) dimana karyawan diwajibkan untuk memakai peralatan kerja selama pekerja melakukan aktivitasnya seperti sarung tangan, sepatu, helm serta kelengkapan alat pelindung diri lainnya. ditambah lagi Indonesia yang sedang mengalami masa pandemi karena adanya virus Covid-19 yang membuat perusahaan memperketat peraturan protokol kesehatan dan keselamatan kerja. karyawan diwajibkan untuk memakai masker dan berjaga jarak serta menyediakan handsantezer sewaktu-waktu setelah melakukan suatu aktivitas, yang berguna untuk memutus rantai penyebaran virus COVID-19 ini. tetapi walaupun sudah ditetapkan K3 ini masih banyak karyawan yang mengabaikan kepentingan keselamatan dirinya sendiri ataupun demi keselamatan orang lain. yang ternyata justru masih banyak karyawan yang tidak menggunakan masker, serta tidak menyediakan handsantezer masing-masing untuk diri mereka sendiri. mereka mengabaikan protokol kesehatan dan lebih memilih membahayakan diri mereka karena tidak adanya perlindungan pertama untuk keselamatan dan kesehatan pada saat melakukan aktivitas kegiatan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Keselamatan**

Kesehatan Kerja K3 Terhadap Kinerja Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada PT. Mitra Jaya Bahari)

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Etos kerja pegawai masih rendah dilihat dari rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab dan tidak menunjukkan adanya skemampuan profesional .
2. Minimnya kedisiplinan karyawan yang terlihat dari absensi yang masih tinggi dan keterlambatannya masuk setelah kerja setelah makan siang.
3. Kurangnya kesadaran penggunaan alat pelindung diri untuk keselamatan dan kesehatan karyawan.
4. Menurunnya kinerja karyawan yang berdampak pada tidak tercapainya target perusahaan.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan masalah pokok sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Jaya Bahari?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Jaya Bahari?
3. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Jaya Bahari?
4. Bagaimana pengaruh Etos kerja ,disiplin kerja ,dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Jaya Bahari?

I.4 Tujuan Masalah

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Jaya Bahari.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Jaya Bahari.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Keselamatan kesehatan kerja K3 terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Jaya Bahari.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Etos kerja, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Jaya Bahari.

I.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT. Mitra Jaya Bahari untuk mengevaluasi kinerja karyawan perusahaan dengan memperhatikan faktor etos kerja, disiplin kerja, dan kesehatan keselamatan kerja.
2. Sebagai bahan kajian ilmu dan menambahkan referensi penelitian bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
3. Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang khususnya berkaitan dengan pengaruh etos kerja ,disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja.
4. Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

I.6 Penelitian Terdahulu

| No. | Nama peneliti | Judul penelitian | Variabel | Hasil penelitian |
|-----|------------------------|--|--|--|
| 1 | Mouren Bawell (2016) | Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI cabang Tahunan. | X ₁ Etos X ₂ Disiplin Y Kinerja karyawan | Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahunan |
| 2 | Yoga Arsyenda (2013) | Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA kota Malang | X ₁ Motivasi X ₂ Disiplin kerja Y Kinerja | Dari hasil regresi berganda diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai , disiplin kerja yang terdiri dari delapan indikator menunjukkan bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja. |
| 3 | Hendra Dermawan (2004) | Pengaruh Kondisi Kerja,Kesehatan dan keselamatan kerja k3 terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Karya Budi Tex Gresik | X ₁ kondisi kerja X ₂ kesehatan kerja X ₃ keselamatan kerja Y kepuasan kerja | Berdasarkan pengujian analisis regresi, kondisi kerja kesehatan dan keselamatan kerja k3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan bagian produksi PT. Mitra Karya Budi Tex |

I.7 Teori Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

bawelle dan sepang (2016) memiliki kesimpulan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Selanjutnya ajeng membenarkan kesimpulan tersebut, dimana disebutkan beberapa manfaat etos kerja yang baik diantaranya adalah menciptakan kekompakan dalam bekerja, meningkatkan kerja sama, dan meningkatkan produktivitas.

Rarti (2013) yang menemukan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi sebagai masukan dari penulis ada baiknya perusahaan memperhatikan lagi etos kerja yang ada pada karyawan agar kinerja yang dihasilkan lebih bagus dan dapat meningkatkan kerja sehingga hasilnya dapat membuat kinerja karyawan lebih bagus.

Dalam rumusan Sinamo dan Novialdi (2009:5) Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang di sertai komitmen total pada

paradigma kerja yang integral, menurutnya, jika seseorang, atau organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai dan menganut paradigma tersebut.

1.8 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan(2009:193)disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang ada didalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku didalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis.didiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.

Octarina (2013) yang menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.Sebagai masukan tambahan dari penulis Disiplin kerja yang ada pada perusahaan tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi tingkat kedisiplinannya supaya yang dihasilkan terlihat dari kinerja agar terus meningkat.

Yubersius (2014) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan input variabel independen dan dependen yang sama, diperoleh hasil pengujian yang konsisten atau yang sama dengan penelitian sebelumnya yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

1.9 Teori Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja K3 Terhadap Kinerja

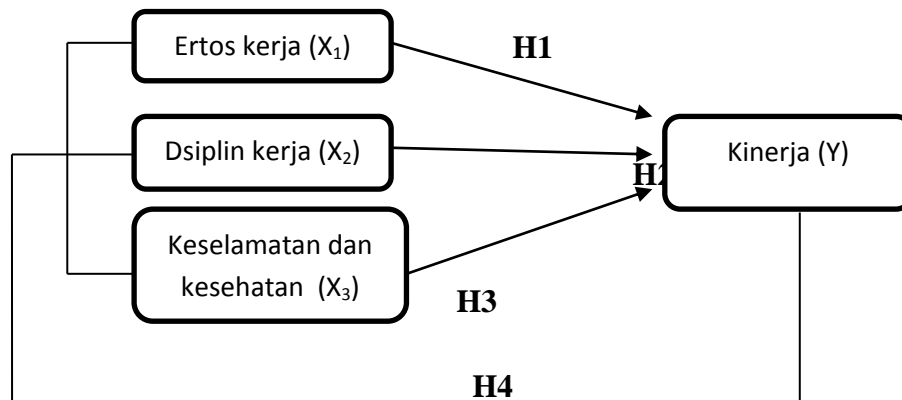
Prabu Mangkunegara (2001) mendefinisikan kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

Suryadi Prawirosentono (2008:2) mendefenisikan kinerja sebagai performence yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam kerangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan peningkatan program kesehatan dan keselamatan kinerja karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yangberpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika Ampuh Hadiguna, 2009).

1.11 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka yang diuraikan sebelumnya mengenai variabel etos kerja, disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan k3 serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

1.12 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah dan kerangka penelitian yang telah disusun, maka hipotesis dalam penelitian ini ada sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan variabel Etos kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Mitra Jaya Bahari.
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Mitra Jaya Bahari.
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan variabel keselamatan dan kesehatan kerja K3 (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Mitra Jaya Bahari
- H4 : Terdapat pengaruh signifikan variabel Etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan keselamatan dan kesehatan kerja K3 (X_4) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Mitra Jaya Bahari.