

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan-perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat diprediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah. Organisasi berdiri dan beroperasi di tengah-tengah lingkungan di sekitarnya. Organisasi tidak dapat mengendalikan lingkungan di sekitarnya, sebaliknya organisasi harus selalu adaptif terhadap perubahan lingkungan di sekitarnya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagai mitra usaha yang paling penting di dalam suatu organisasi atau instansi adalah sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Di dalam memotivasi karyawan, para pimpinan disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis karyawan agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan instansi, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan ada yang menjadi kebutuhan para

karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor motivasi, komitmen organisasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja.

Motivasi sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar karyawan mau mengerahkan seluruh potensinya. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini direktur harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Tony Listianto dan Bambang Setiaji, 2005). Keseluruhan proses motivasi kepada para karyawan sedemikian rupa bertujuan agar mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Apabila karyawan mau bekerja dengan ikhlas nicaya apa yang menjadi tujuan organisasi akan berhasil dan tentu saja di dalamnya terdapat faktor peningkatan kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan prestasi organisasi (Watimena, 2007).

Komitmen organisasi adalah derajat dimana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi juga dapat dijelaskan sebagai dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menentukan kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008). Komitmen organisasi dapat

dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga keberhasilan suatu organisasi. Contoh yang mudah misalnya, komitmen organisasi yang rendah dari pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Komitmen organisasi merupakan kesepakatan antara individu-individu di dalamnya, jadi lebih bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan. Dengan komitmen organisasi bersama yang dilakukan pegawai akan berdampak positif pada kinerja manajerial tersebut. Komitmen organisasi dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga keberhasilan suatu organisasi. Komitmen organisasi yang rendah dari pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Komitmen organisasi merupakan kesepakatan antara individu-individu di dalamnya, jadi lebih bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan. Dengan komitmen organisasi bersama yang dilakukan pegawai akan berdampak positif pada kinerja pegawai.

Keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan (Malthis and Jackson, 2002). Tujuan keselamatan kerja yang efektif diperusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Semakin baik program keselamatan kerja yang diterapkan di perusahaan maka akan semakin memotivasi kerja karyawan.

Kesehatan kerja mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Kesehatan kerja yaitu suatu kondisi yang menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas

manusia normal secara umum. Semakin sehat karyawan maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja mereka.

Penelitian ini mengambil obyek pada PT. Nyonya Meneer Semarang yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jamu terbesar di Semarang yang sudah berdiri sejak tahun 1919. PT. Nyonya Meneer adalah perusahaan yang memproduksi beberapa macam jamu. Jamu yang dibuat dalam bentuk serbuk ataupun kapsul. Alasan pemilihan obyek penelitian didasarkan karena ada penurunan pendapatan yang diperoleh perusahaan khususnya 6 bulan terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
TARGET DAN REALISASI PENDAPATAN
PT. NYONYA MENEER SEMARANG BULAN JULI – DESEMBER 2015

Bulan	Target pendapatan (dalam Ribuan)	Realisasi Pendapatan (dalam Ribuan)	Prosentase Pencapaian Target	Pencapaian Target
Juli	46.650.000.000	37.307.500.000	79,97 %	Tdk Tercapai
Agustus	46.650.000.000	40.384.500.000	86,57 %	Tdk Tercapai
September	46.650.000.000	45.346.050.000	97,20 %	Tdk Tercapai
Oktober	46.650.000.000	40.961.450.000	87,80 %	Tdk Tercapai
November	46.650.000.000	45.634.465.000	97,82 %	Tdk Tercapai
Desember	46.650.000.000	44.596.035.000	95,59 %	Tdk Tercapai

Sumber : PT. Nyonya Meneer Semarang, 2016

Data pada Tabel 1.1 terlihat bahwa target penjualan yang ditetapkan manajemen PT. Nyonya Meneer Semarang tidak tercapai mulai dari bulan Juli – Desember 2015. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Hal ini tentunya menjadi permasalahan perusahaan berkaitan dengan perlunya peningkatan kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan penjualan perusahaan.

selanjutnya peneliti menduga adanya faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Bisa dilihat dari tabel data hasil pra survei yaitu :

Tabel 1.2
TABEL HASIL PRA SURVEI

NO	PENYEBAB TURUNYA KINERJA	JUMLAH RESPONDEN	FREKUENSI RESPONDEN	%
1	KESEHATAN KERJA	15	6	40
2	KESELAMATAN KERJA	15	8	53
3	LINGKUNGAN KERJA	15	4	26
4	KOMITMEN ORGANISASI	15	7	46
5	FASILITAS	15	2	13
6	JOB DIST	15	4	26

Sumber : Data pra survey tahun 2016

Berdasarkan hasil pra survai adapun hasil yang paling dominan mempengaruhi hasil kinerja karyawan adalah Keselamatan Kerja 53%, Komitmen Organisasi 46%, Kesehatan Kerja 40%.

Dan dari uraian hasil pra survai di atas pada karyawan PT Nyonya Meneer Maka Saya mendapatkan beberapa faktor yaitu Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, Komitmen Organisasi yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Selain fenomena perusahaan diatas terdapat fenomena hasil penelitian yang berbeda-beda (*research gap*) dari beberapa temuan terdahulu. Hasil penelitian oleh Irawati dan Mustakim (2012) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013) menemukan tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena perusahaan dan research gap diatas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PT. Nyonya Meneer Semarang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari data menunjukkan bahwa realisasi target kerja di PT. Nyonya Meneer Semarang belum mampu memenuhi target yang ditetapkan manajemen PT. Nyonya Meneer Semarang. Hal ini mendorong untuk dilakukan penelitian dengan rumusan masalah penelitian yaitu bagaimana upaya pihak PT. Nyonya Meneer Semarang untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang dirasakan para karyawan. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nyonya Meneer Semarang ?
5. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nyonya Meneer Semarang ?

6. Bagaimana pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nyonya Meneer Semarang ?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nyonya Meneer Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja.
2. Menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja.
3. Menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja.
4. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun pragmatis kepada beberapa pihak, anatar lain:

1. Bagi pimpinan PT. Nyonya Meneer Semarang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi empiris tentang pengaruh komitmen organisasi, keselamatan kerja dan

kesehatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nyonya Meneer Semarang melalui motivasi kerja.

2. Bagi pengetahuan dan penelitian

Bagi ilmu pengetahuan khususnya kepada perilaku organisasi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan keilmuan berupa temuan empiris mengenai persepsi tentang pengaruh komitmen organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nyonya Meneer Semarang melalui motivasi kerja.

3. Bagi peneliti lain yang berminat untuk mengkaji ulang dan mengembangkan tinjauan terhadap fenomena ini diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang bermanfaat.