

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua Perusahaan mempunyai tujuanyaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Oleh sebab itu karyawan merupakan salah satu modal sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi operasionalkarena sumber daya manusia adalah salah satu aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dantekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. (Ravianto, 2017:3) berpendapat bahwa kunci kesuksesan sebuah perusahaan bukannya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja, tapi faktor Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting.

Sumber daya manusia memiliki kewajiban signifikan dalam satu organisasi seperti ujung tombak kehidupan suatu organisasi itu sendiri. Memahami bahwa manusia adalah benar – benar pekerjaan, hingga Perusahaan diminta untuk mengontrol sumber daya manusia yang ada dengan baik. Hal ini agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai, melalui memfokus pada penerapan sumber daya manusia yang efektif dan efisien (Munandar et al., 2014).

Produktivitas kerja karyawan menurut Gaol (2014:686) adalah kinerja karyawan di kawasan kerjanya. Dari sisi lain produktivitas kerja adalah pemakaian atau penggunaan sumber daya manusia sebagai efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi adalah gambaran pegawai yang sadar berkenan akan pekerjaannya dan untuk menyelesaikan segala keharusannya sebagai pegawai (Nugroho, n.d.)

Table 1.1
Produktivitas Kerja PT Adhi Karya 2019-2022

NO.	Aspek Penilaian	Target	Tahun			
			2019	2020	2021	2022
1.	Mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.	100%	93%	92%	89%	87%
2.	Mempunyai kemampuan kerja yang tinggi untuk menghasilkan produk yang tinggi.	100%	91%	89%	85%	83%
3.	Melakukan perbaikan terus menerus pada tuntutan yang seiring dengan perkembangan zaman.	100%	90%	88%	86%	84%
4.	Memiliki kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.	100%	96%	94%	93%	90%
5.	Memiliki efisiensi dan efektivitas kerja yang akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.	100%	95%	93%	90%	86%
Rata – Rata Produktivitas Kerja Karyawan		100%	93%	91%	88%	86%

Sumber : PT Adhi Karya (Persero) Tbk Jakarta

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa produktivitas kerja mengalami penurunan dengan nilai rata-rata di tahun 2019 sebesar 93% menjadi 86% pada tahun 2022. Secara umum produktivitas kerja di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Jakarta belum tercapainya target produktivitas kerja karyawan sebesar 100%.

Permasalahan yang muncul pada PT Adhi Karya adalah kurang baiknya kepemimpinan yang selalu tidak tepat sasaran sehingga dapat menyebabkan penurunan pada produktivitas kerja. Motivasi ekstrinsik dan kompetensi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja agar semakin berkualitas. Dengan adanya motivasi ekstrinsik yang baik akan mempengaruhi kualitas pada karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Sedangkan pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja memimpin produktivitas perusahaan. Didalam produksi, produktivitas dikuatkan oleh tiga pilar penting yaitu Kuantitas (*Quantity*), Kualitas (*Quality*), dan Keselamatan (*Safety*). Produktivitas cuma bisa diraih apabila ketiga faktor produktivitas di atas berlangsung secara seimbang. Setiap pekerjaan, proses dan produk menyimpan daya mutu (kualitas) dan kuantitas yang ditunjukkan baik dalam perincian teknis, ukuran, volume, kapasitas produksi atau waktu yang penting. Keselamatan dan kesehatan kerja berlaku menjamin keamanan teknik produksi lalu produktivitas dapat tercapai. Kinerja K3 organisasi yang baik untuk mendukung memajukan kemampuan saing perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan kelas dunia yang memperhatikan K3 mempunyai pendapat "*good safety is good business*" (Riantiwi, 2012).

Salah satu factor yang mempengaruhi produktifitas kerja adalah keamanan kerja. Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmateril. Keamanan seorang pekerja adalah suatu kondisi bekerja pada Perusahaan yang memerlukan perlindungan tubuh atau memberikan training sebelumnya untuk pekerjaan yang akan dilakukannya. Dalam terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka dalam

bekerja tidak merasa was-was atau ragu. Keamanan dalam suatu pekerjaan ditandaidengan adanya kesempurnaan dalam lingkungan kerja, alat kerja, dan bahan kerja yang dikendalikan oleh sebuah sistem manajemen yang baik. Salah satunya dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Fahmi (2016: 100) Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruhsikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang atau dari luar suatulingkungan pekerjaan, karena adanya pengaruh faktor-faktor lain dari luar itulah yang menyebabkan rangsangan dari luar menjadi motivasi ekstrinsik bagi individu. Dengan kata lain motivasi ekstrinsik membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain yang menguntungkannya.

Menurut Hidayah (2015:50) mengemukakan, motivasi ekstrinsik adalah daya dorong atau kekuatan yang muncul dari luar dan motivasi intrinsik bersifat sementara, namun untuk memupuk motivasi diri juga membutuhkan motivasi ekstrinsik sebagai daya rangsang yang akan meningkatkan motivasi intrinsik seseorang. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar.

Sumber daya manusia yang didasarkan atas kompetensi akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter SDM yang bersangkutan, hal ini dapat dipahami apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat dengan tuntutan pekerjaannya (the right man on the right place), maka sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki kapasitaskerja yang maksimal, baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun sikap yang mencerminkan produktivitas kerjanya.

Dharma dalam (Warongan, 2014:333) menyatakan kompetensi adalah apa yangdibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam

bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda ini harus dibedakan dalam atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan para average performers. (Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015, p.230).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian meliputi:

1. Apakah K3 berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. AdhiKarya (Persero) Tbk?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk?
3. Apakah kompetensi kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh K3 terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi terhadap produktivitas pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Jakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, menambah pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja, motivasi entristik, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Jakarta.
2. Bagi universitas nasional, sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas di bidang penelitian mengenai pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja, motivasi entristik, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Jakarta.
3. Bagi Perusahaan, sebagai informasi kepada pemimpin berupa hasil penelitian inidiharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbang saran bagi Perusahaan yang menjadi objek penelitian untuk memperbaiki atau meningkatkan nama baik Perusahaan.
4. Bagi pembaca, sebagai bahan masukan atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

