

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai yang dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.<sup>1</sup>

Dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi merugi. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus

---

<sup>1</sup>Zainul Hidayat dan Muchammad Taufiq, "The Effect of Environment and Discipline and Motivation to Performance at Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang" Journal WIGA vol. 2 No.1, Maret 2011, ISSN:2088-0944

memperhatikan beberapa aspek penting seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, keselamatan kerja, kinerja karyawan, dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.<sup>2</sup>

Namun, perlu diingat bahwa Sumber Daya Manusia sendiri berfungsi sebagai faktor produksi, seperti faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Makin besar perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan didalamnya, dan permasalahan manusianya. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, makin banyak konflik yang berkembang.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>3</sup> Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekankan perilaku yang tidak semestinya dan untuk

---

<sup>2</sup> Aurelia potu, "Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada kanwil ditjen kekayaan Negara suluttenggo dan Maluku utara di Manado" Journal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hlm. 1208-1218 ISSN 2303-1174

<sup>3</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.67

merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinstik maupun ekstrinstik.

Adanya Motivasi Kerja ternyata berpengaruh besar terhadap kesuksesan seseorang. Seseorang tidak akan berhasil meraih kesuksesan tanpa adanya dorongan motivasi yang diikuti dengan tekad kuat untuk bekerja keras. Memperoleh hasil yang memuaskan membutuhkan proses dan perjuangan yang cukup panjang.<sup>4</sup>

Dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya.<sup>5</sup> Disiplin Kerja juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Lingkungan Kerja yang merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan

---

<sup>4</sup>Hiqmad Muharman Piliangsani, *A to Z Bisnis Rumahan*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012), hlm 25.

<sup>5</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm 305.

memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan bekerja.<sup>6</sup>

Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan atas Kemanan kerja yang dialami setiap pekerja. Perlindungan mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan kerja akan terdapat sedikit karyawan yang mengalami cedera jangka pendek atau jangka panjang akibat pekerjaan mereka.<sup>7</sup>

Berdasarkan survey Towers Watson, Perusahaan konsultan Sumber Daya Manusia dalam Global Workforce Study (GWS) telah melakukan survey terhadap 32.000 karyawan di seluruh dunia termasuk lebih dari 1.000 karyawan di Indonesia dari berbagai level dan demografi. Survei ini menemukan beberapa isu penting dalam hal bagaimana karyawan memandang perusahaan dan bagaimana perusahaan dapat menggunakan pemahaman ini untuk membentuk perilaku, meningkatkan kinerja karyawan. Survei ini menunjukkan bahwa peran pemimpin dan manajer dalam perusahaan sangat

---

<sup>6</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm 43.

<sup>7</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm.230.

mendasar bagi efektifitas pekerja di Indonesia. Selain itu atasan langsung seorang karyawan sangatlah penting untuk mendorong keterlibatan dalam sebuah perusahaan. Meskipun karyawan menilai atasan langsung cukup efektif dalam peran mereka sebagai manager, namun hanya setengah dari mereka yang mengungkapkan bahwa manajer menyediakan waktu membahas mengenai perkembangan karier dan secara aktif membantu kemajuan karir karyawan.<sup>8</sup>

Dari fenomena diatas, dan hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dari 4 variabel independen (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan Kerja) yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

***Research Gap Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

---

<sup>8</sup> “Survei: Perusahaan Sulit Pertahankan Karyawan Kompeten”,  
<http://ekbis.sindonews.com/read/931567/34/survei-perusahaan-sulit-pertahankan-karyawan-kompeten-1417455396/> (diakses, 08 agustus 2018. 20:31)

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Ivonne A.S. Sajangbati <sup>9</sup> ( 2013 )
	Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Munparidi <sup>10</sup> ( 2012 )

(Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber)

Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Ivonne A. S. Sajangbati menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Munparidi menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.2**

***Research Gap Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

---

<sup>9</sup> Ivonne A.S. Sajangbati, “Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (persero) cabang bitung” Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hlm 667-678 ISSN 2303-1174

<sup>10</sup> Munparidi, “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum tirta musi kota Palembang” Journal Orasi Bisnis Edisi ke-VII, Mei 2012 ISSN: 2085-1375

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan	Zainul Hidayat dan Muchammad Taufiq <sup>11</sup> (2012)
	Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Dwi Agung Nugroho Arianto <sup>12</sup> (2013)

(Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber)

Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Zainul Hidayat dan Muchammad Taufiq menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.3**

***Research Gap* Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

---

<sup>11</sup> Zainul hidayat dan Muchammad Taufiq, “*The Effect of Environment and diciplin and motivation to performance at perusahaan daerah air minum kabupaten lumajang*” Journal WIGA vol. 2 No.1, Maret 201, ISSN:2088-0944

<sup>12</sup>Dwi Agung Nugroho Arianto, “*pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai*” Jurnal Economia, Vol. 9, No. 2 Oktober 2013, Hlm. 199

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan	Dudung Juhana dan Haryati <sup>13</sup> (2013)
	Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Siti Mahmudah <sup>14</sup> (2014)

(Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber)

Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Dudung Juhana dan Haryati menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Siti Mahmudah menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.4**

---

<sup>13</sup>Dudung Juhana dan Haryati, *“pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kota cimahi”* Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, Vol. 7 No. 2, Oktober 2013, Hlm. 84-94 ISSN 2443-0633

<sup>14</sup> Siti Mahmudah, Skripsi: *“Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan”* (Yogyakarta: UIN. 2014), Hlm. 99

### **Research Gap Keselamatan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh antara Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan	Nanda Simanjuntak <sup>15</sup> (2016)
	Tidak terdapat pengaruh antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Afrizal Firmanzah, Djamhur Hamid, dan Mochammad Djudi <sup>16</sup> (2017)

(Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber)

Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Nanda Simanjuntak menunjukkan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Afrizal Firmanzah, Djamhur Hamid, dan Mochammad Djudi menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti yang telah dilakukan tersebut menjelaskan dalam dunia kerja, bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja, serta hubungan baik antara karyawan dan perusahaan.

---

<sup>15</sup>Nanda Simanjuntak, "Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan Pt.HALEYORA POWERINDO Pekanbaru" JOM Fisip, Vol. 3, No. 2, Oktober 2016

<sup>16</sup>Afrizal Firmanzah, Djamhur Hamid, dan Mochammad Djudi "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri distribusi jawa timur" Journal Administrasi Bisnis Vol.42 No.2 Januari 2017, Hlm. 8

PT. CNG Hilir Raya Palembang saat ini masih mengemban kepercayaan dengan meningkatkan mutu cara kerja dan hasil kerja, melaksanakan kegiatan sesuai dengan ketentuan dan mencegah ketidaksesuaian pada semua tahapan, melaksanakan norma-norma perlindungan kerja lingkungan serta menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas resiko kecelakaan dan pencemaran, melakukan perbaikan kinerja mutu secara berkelanjutan, menghemat energy sumber daya serta mengutamakan penggunaan produk yang ramah lingkungan.

PT. CNG Hilir Raya Palembang mendukung inisiatif pemerintah dalam memperkenalkan gas bumi sebagai energy yang bersih, efisien, dan ramah lingkungan melalui penyediaan infrastruktur dan sistem pasokan energy yang berguna bagi mitra dan pemangku kepentingan. Meningkatkan kompetensi melalui pengemban Sumber Daya Manusia dan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh para pekerja untuk mengembangkan keahlian dan kompetensi masing-masing.

Keberadaan PT. CNG Hilir Raya sangat strategis karena turut berperan dalam membantu pemerintah dalam penyediaan bahan bakar alternative selain BBM juga mengurangi pengeluaran pemerintah dalam penyediaan dana subsidi BBM. Membantu masyarakat dalam memperoleh bahan bakar yang lebih murah dan ramah lingkungan. Membantu meningkatkan pendapatan

sopir atau pemilik angkutan umum dan efisiensi pemakaian bahan bakar di sektor industri.

Karyawan PT. CNG Hilir Raya Palembang saat ini meningkat mencapai 51 karyawan. Dari segi kendaraan semula hanya melayani 50 unit kendaraan bermotor, kini jumlah pelanggan telah berkembang pesat menjadi sekitar 1.000 unit kendaraan bermotor menggunakan Bahan Bakar Gas yang disediakan oleh PT. CNG Hilir Raya meliputi baik angkot, taksi, kendaraan operasional perusahaan dan Pemda, serta kendaraan pribadi.<sup>17</sup>

Dalam penelitian ini, penulis sangat tertarik untuk meneliti kinerja karyawan pada PT. CNG Hilir Raya dikarenakan PT. CNG Hilir Raya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian bahan bakar gas (BBG) yang sedang berkembang pesat di kota Palembang.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang.**

---

<sup>17</sup> Herno Roesprijadji, <https://www.facebook.com/pages/PT-CNG-Hilir-Raya/2362466463948>  
44 (diakses, 13 agustus 2018. 22:19)

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang?
4. Bagaimana pengaruh Keselamatan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang?
5. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang?

## **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini perlu diadakannya pembatasan masalah agar pengertian yang timbul tidak terlalu luas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja Karyawan.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti, diharapkan bisa menjadi tambahan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan dan mampu diterapkan di dunia Kerja.
2. Bagi Pembaca, Dari hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan untuk penelitian lebih lanjut.
3. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang serta memberikan perhatian dalam hal Motivasi Kerja,

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja sehingga akan berdampak pada kinerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

## **F. Sistematika penulisan**

Sistematika dalam tugas akhir ini adalah:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bagian ini berisi tentang Latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Pada bagian ini berisi landasan teori dan kajian penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta pengembangan hipotesis.

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

Pada bagian ini berisi variabel penelitian dan defenisi populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Pada bagian ini berisi tentang hasil dan analisis penelitian yang diuraikan.

#### **BAB V : PENUTUP**

Pada bagian ini berisi tentang simpulan atau hasil penelitian yang telah dilakukan, kelemahan penelitian, dan kemudian diberikan saran-saran dan perbaikan.