

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi ini, salah satu masalah yang menarik untuk dikaji adalah berkenaan dengan motivasi kerja karyawan. Ketatnya persaingan menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar bekerja lebih baik dan tidak kalah saing oleh perusahaan lainnya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Namun kenyatannya tidak semua karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Ini menjadi masalah yang harus segera ditangani karena jika dibiarkan akan menjadi penghambat tercapainya tujuan perusahaan yang telah dirumuskan.

Rendahnya motivasi kerja karyawan juga dialami oleh PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung. Berdasarkan data yang didapat dari hasil pra penelitian, rendahnya motivasi kerja dapat dilihat dari rekapitulasi kemangkiran karyawan seperti pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Kehadiran dan Kemangkiran Karyawan**  
**PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung**  
**Tahun 2013**

Bulan	Jumlah Pegawai	Kehadiran	Kemangkiran
Januari	31 Orang	90.33%	9.67%
Februari	31 Orang	93.55%	6.45%
Maret	31 Orang	87.10%	12.90%
April	31 Orang	90.33%	9.67%
Mei	31 Orang	90.33%	9.67%
Juni	31 Orang	93.55%	6.45%
Juli	31 Orang	83.88%	16.12%
Agustus	31 Orang	90.33%	9.67%
September	31 Orang	87.10%	12.90%
Oktober	31 Orang	83.88%	16.12%
November	31 Orang	83.88%	16.12%
Desember	31 Orang	80.65%	19.35%

*Sumber: Staf SDM PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung*

Tabel di atas menunjukkan persentase kehadiran karyawan di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung. Persentase kehadiran terendah terjadi pada bulan terakhir di tahun 2013. Rendahnya tingkat kehadiran karyawan menunjukkan rendahnya motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi hasil kerja baik dari segi mutu maupun jumlah.

Setiap perusahaan tentunya menginginkan hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun keinginan perusahaan tersebut tidak selamanya dapat terpenuhi karena setiap karyawan memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang berbeda. Berikut data target dan realisasi produksi PT Aneka Gas Industri Cabang

Bandung dari bulan Januari sampai bulan Desember 2013 :

Dian Khaerunnisa, 2014

PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. ANEKA GAS INDUSTRI CABANG BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

**Tabel 1.2**  
**Data Target dan Realisasi Produksi**  
**PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung**  
**Tahun 2013**

Bulan	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
Januari	6200 Tabung	6200 Tabung	100%
Februari	6200 Tabung	6300 Tabung	101.6%
Maret	6200 Tabung	5700 Tabung	91.9%
April	6200 Tabung	6200 Tabung	100%
Mei	6200 Tabung	6000 Tabung	96.7%
Juni	6200 Tabung	6700 Tabung	108%
Juli	6200 Tabung	5100 Tabung	82%
Agustus	6200 Tabung	6000 Tabung	96.7%
September	6200 Tabung	5800 Tabung	93.5%
Oktober	6200 Tabung	5500 Tabung	88.7%
November	6200 Tabung	5000 Tabung	80.6%
Desember	6200 Tabung	4600 Tabung	74.1%

*Sumber: Staf SDM PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung*

Tabel di atas memberikan informasi bahwa realisasi produksi PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung pada tahun 2013 seringkali tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi terburuk terjadi dari bulan Agustus sampai dengan Desember 2013 dimana realisasi produksinya terus menerus mengalami penurunan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu dan kurangnya motivasi untuk bekerja lebih giat.

Selain itu, rendahnya motivasi kerja juga ditunjukkan oleh penilaian prestasi kerja karyawan yang mengalami penurunan. Berikut data prestasi kerja karyawan PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung periode tahun 2010-2013:

**Tabel 1.3**  
**Data Prestasi Kerja Karyawan**  
**PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung Periode Tahun 2010 – 2013**

TAHUN							
2010		2011		2012		2013	
Kategori Peringkat Prestasi Kerja	Jumlah Karyawan	Kategori Peringkat Prestasi Kerja	Jumlah Karyawan	Kategori Peringkat Prestasi Kerja	Jumlah Karyawan	Kategori Peringkat Prestasi Kerja	Jumlah Karyawan
Kurang	-	Kurang	-	Kurang	-	Kurang	-
Di bawah Rata-rata	-	Di bawah Rata-rata	-	Di bawah Rata-rata	-	Di bawah Rata-rata	-
Rata-rata	-	Rata-rata	-	Rata-rata	4	Rata-rata	6
Di atas Rata-rata	9	Di atas Rata-rata	7	Di atas Rata-rata	10	Di atas Rata-rata	13
Sangat Memuaskan	22	Sangat Memuaskan	24	Sangat Memuaskan	17	Sangat Memuaskan	12
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>Jumlah</b>	<b>31</b>

*Sumber: Staf SDM PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung*

Tabel di atas memberikan informasi bahwa prestasi kerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung mengalami penurunan, terutama pada tahun 2012-2013. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, serta kurangnya fokus karyawan dalam bekerja.

Fenomena-fenomena di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung masih terbilang rendah. Rendahnya motivasi kerja karyawan ini akan memberikan dampak serius bagi perusahaan, misalnya kegiatan operasional perusahaan menjadi tidak efektif dan efisien, serta potensi-potensi yang dimiliki perusahaan (baik berupa sumber daya manusia atau sumber daya lainnya) tidak dapat dikelola secara optimal.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor yang berasal dari dalam individu maupun faktor yang berasal dari luar individu. Seperti yang dikemukakan oleh Gomes (2003:181) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat berasal dari individu dan organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individual adalah berupa kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan faktor-faktor yang bersifat organisasional adalah berupa gaji atau pembayaran (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dengan adanya program ini diharapkan karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga motivasi kerja pun akan meningkat.

Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan karena masih banyaknya kasus kecelakaan kerja yang terjadi. Setiap tahun, ribuan kecelakaan kerja terjadi di berbagai tempat kerja yang menimbulkan korban jiwa, kerusakan materi, dan gangguan produksi. Menurut Jamsostek, pada tahun 2012 tercatat 103.000 kasus kecelakaan kerja di seluruh Indonesia, dan sedikitnya sembilan orang peserta Jamsostek meninggal setiap harinya.

Menurut laporan Kepala Divisi Teknis Pelayanan PT Jamsostek, terdapat 37.390 kasus kecelakaan kerja di wilayah Jawa Barat dan Banten pada tahun 2012 dengan pembayaran klaim mencapai Rp. 139,6 miliar. Sedangkan pada tahun 2013 terdapat 22.438 kasus kecelakaan di Jawa Barat. Meskipun ada penurunan jumlah kecelakaan kerja dari tahun 2012 ke tahun 2013, tetap saja angka kecelakaan ini masih terbilang sangat tinggi.

Tingginya angka kecelakaan kerja dapat disebabkan oleh minimnya kesadaran dan pemahaman di kalangan pengusaha akan pentingnya aspek keselamatan dan kesehatan kerja sebagai salah satu unsur penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut Jamsostek, hanya 2,1% dari 15.000 perusahaan berskala besar di Indonesia yang menerapkan sistem manajemen K3. Bahkan ada perusahaan yang menganggap bahwa program K3 hanya akan menambah beban biaya perusahaan. Sedangkan realitanya, K3 itu sendiri akan menguntungkan perusahaan karena dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan akibat dari berkurangnya resiko kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan.

PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung juga tidak luput dari kecelakaan kerja. Berikut data kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2011 sampai dengan 2013 :

**Tabel 1.4**  
**Data Kecelakaan Kerja**  
**PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung Periode Tahun 2011 – 2013**

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja
2011	2
2012	1
2013	2
Jumlah	5

*Sumber: PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung*

Tabel di atas memberikan informasi bahwa terjadi peningkatan kecelakaan kerja dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2013. Kecelakaan kerja yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh kelalaian karyawan yang tidak mematuhi aturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Masalah ini dapat dipecahkan menggunakan pendekatan psikologi tentang perilaku, khususnya teori perilaku organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson, et al. (1996:13) bahwa perilaku individu bergantung pada lingkungan yang dihadapinya. Individu dan lingkungan akan menjadi satu hubungan yang tak terpisahkan. Perilaku muncul sebagai akibat interaksi antara stimulus dengan individu atau organisme. Berdasarkan teori perilaku organisasi ini, stimulus dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku atau hasil perilaku seseorang dalam bekerja.

## **1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

Inti kajian di dalam penelitian ini adalah mengenai rendahnya motivasi kerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung. Motivasi kerja perlu ditingkatkan agar para karyawan dapat memberikan kontribusi optimal guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Penelitian ini hanya mengkaji salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu faktor keamanan kerja. Oleh karena itu, fokus masalah dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan yang dikaitkan dengan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam beberapa pertanyaan :

- 1) Bagaimana gambaran efektifitas pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung?
- 2) Bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung?
- 3) Adakah pengaruh antara efektifitas pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan motivasi kerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung?



#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui gambaran efektifitas pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung.
- 2) Untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi kerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh efektifitas pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung.

#### **1.5. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi penulis maupun bagi pembaca. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan memperoleh gambaran nyata tentang program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja.

- 2) Manfaat Praktis.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan dan sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dari hasil penelitian, khususnya mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.