

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini didukung pendapat Hasibuan (2021: 135) yang menyatakan bahwa “perusahaan selalu mengharapka agar pegawainya bekerja giat, mematuhi disiplin, serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena hanya dengan cara ini perusahaan dapat memperoleh labanya”. Kemudian manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif Pegawai yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut, dapat diketahui arti penting

Pegawai dalam suatu perusahaan, selain itu juga persaingan bisnis merupakan hal yang tak dapat dihindari, terutama dalam dunia bisnis atau perusahaan. Oleh sebab itu sebuah perusahaan harus mampu untuk memelihara dan mempertahankan lingkungan bisnisnya secara efisien. Pada era Persaingan yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berkualitas. Masalah keselamatan kerja bukan hanya tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat.

Keselamatan kerja juga dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek keselamatan, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama. Hal tersebut dimaksudkan agar para tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian, para tenaga kerja harus memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatannya di dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya sehari (Maharja, 2015). Menurut Lijan Poltak Sinambela (2017:366) keselamatan kerja merupakan suatu masalah penting yang dihadapi dalam setiap proses operasional organisasi karena menyangkut keselamatan seluruh pekerja.

Penugasan yang efisien dan efektif, bisa berupa penempatan sumber daya manusia sesuai dengan pengetahuan dan *skill* yang dimiliki oleh setiap karyawan sehingga diharapkan menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu yang paling mendasar dalam mengoptimalkan karyawan adalah bagaimana karyawan mengerti tugas dan tanggung jawabnya yang diemban kepadanya sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak menjadi beban akan tetapi menjadi kebutuhan akan tanggung

jawabnya. Selain itu karyawan juga menjadi produktif dan mampu memecahkan masalah yang dihadapinya setiap hari, apabila hal ini terjadi secara tidak langsung tujuan organisasi dapat terwujud karena pekerjaan terselesaikan tepat waktu dan kinerja karyawan pun meningkat.

Penempatan karyawan harus didasarkan *job description dan job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “*The right man on the right place and the right man on the right job*” yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan untuk jabatan yang tepat. Dengan melakukan penempatan sesuai dengan prinsip tersebut diharapkan akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Karyawan yang ditempatkan atau diberi tugas sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya berdasarkan pengetahuan dan *skill* yang dimilikinya, akan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Dessler (dalam Surya Kelana 2019:2) menjelaskan deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, kepedulian atas tanggung jawab suatu jabatan, serta produk dari analisis jabatan.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan potensi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kinerja karyawan yang baik.

Keselamatan kerja dan *job description* mampu mempengaruhi berbagai macam faktor dalam ruang lingkup sumber daya manusia, salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Hariandja (2013:55) merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Wibowo (2016:18) mengemukakan “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi” Sedangkan menurut Mangunegara (2016:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

PT. Baturaja Gasindo Utama merupakan perusahaan distributor perdagangan LPG 3 KG. Perusahaan ini bertugas untuk mendistribusikan LPG 3 KG kepada agen yang ditunjuk langsung oleh Pertamina. PT. Baturaja Gasindo Utama berada di Kota Baturaja tepatnya di JL.Imam Bonjol N0.9 B Kelurahan Sekar Jaya, Baturaja Timur, Sumatera Selatan.

Berdasarkan observasi awal serta pengamatan yang telah dilakukan di PT. Baturaja Gasindo Utama terdapat fenomena mengenai keselamatan kerja yang pada dasarnya sudah memadai seperti penyediaan BPJS Kesehatan, namun pada pelaksanaannya di sisi lain masih ada aspek yang masih kurang, seperti belum adanya asuransi tenaga kerja dalam bentuk BPJS Ketenagakerjaan yang belum diberikan perusahaan kepada karyawannya, kemungkinan hal ini disebabkan karena perusahaan masih mempelajari dan mempertimbangkan mengenai pemberian BPJS

ketenagakerjaan tersebut. Hal positif jika perusahaan telah memberikan BPJS ketenagakerjaan kepada karyawan yaitu untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), dan jaminan pensiun (JP), yang dapat memberikan perlindungan untuk setiap karyawan yang berkerja atas resiko-resiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, hingga perjalanan dinas, sehingga para karyawan merasa terlindungi dan tenang karena adanya jaminan jangka panjang pada karyawan ketika sudah pensiun kelak serta mereka dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik kepada perusahaan tersebut agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Selain keselamatan kerja, juga terdapat masalah pada *job description* dimana pihak perusahaan pada dasarnya sudah menerapkan *job description* kepada karyawannya, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat pekerjaan yang kurang sesuai dengan pengetahuan dan *skill* yang dimiliki oleh karyawan.

Dikarenakan perusahaan masih menerapkan sistem *rolling* dimana sistem *rolling* ini masih kurang sesuai dengan kemampuan karyawan, karena karyawan harus siap beradaptasi pada posisi barunya dengan cepat, baik dengan tugas-tugas pekerjaannya maupun dengan tanggung jawabnya hal ini diperkirakan akan membuat karyawan kurang fokus pada satu bidang atau satu pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan dan *skill* yang dimiliki, dengan demikian karyawan bisa saja mengalami kesulitan dalam memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan. Walaupun kedepannya karyawan lambat laun akan terbiasa dengan sistem yang diberikan perusahaan, kemungkinan besar juga perusahaan sudah memberikan

pelatihan singkat mengenai sistem *rolling* ini, tetapi dkuatirkan bisa mempengaruhi keseluruhan karena keterbatasan sumber daya manusianya.

Padahal pada hakikatnya untuk mengoptimalkan karyawan yaitu tentang bagaimana karyawan mengerti tugas dan tanggung jawab yang diemban kepadanya sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak menjadi beban akan tetapi menjadi kebutuhan akan tanggung jawabnya.

Berdasarkan fenomena dan uraian yang telah dipaparkan maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: “**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN *JOB DESCRIPTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BATURAJA GASINDO UTAMA.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh keselamatan kerja dan *job description* terhadap kinerja karyawan PT. Baturaja Gasindo Utama baik secara simultan maupun parsial?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh keselamatan kerja dan *job description* terhadap kinerja karyawan PT. Baturaja Gasindo Utama baik secara simultan maupun parsial?

1.4 Manfaat Penelitian

Dari data dan informasi yang berhasil didapat serta dikumpulkan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Aspek Teoritis

Sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan dan merupakan kesempatan bagi penulis untuk mengaplikasikan serta menggunakan konsep-konsep yang diperoleh selama proses belajar, juga diharapkan dari penelitian ini dapat juga dijadikan sebagai literatur bagi rekan-rekan mahasiswa yang akan mengadakan penelitian dalam mata kuliah manajemen SDM.

1.4.2 Aspek Praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia dimasa yang akan datang, dengan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian atau pertimbangan, serta merupakan suatu sumbangsih dari penulis bagi para pembaca umumnya.

1. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat memudahkan penelitian dalam menerapkan praktik nyatanya dilapangan. Terkhusus dapat menjadi pengalaman mengenai ada pengaruh Keselamatan Kerja dan *Job Description* terhadap Kinerja karyawan PT. Baturaja Gasindo Utama.

2. Bagi Universitas dan Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan peneliiian untuk menambah *literature* penelitian tentang ada pengaruh Keselamatan Kerja dan *Job Description*.

3. Bagi PT. Baturaja Gasindo Utama

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan masukan mengenai Keselamatan Kerja dan *Job Description* Terhadap Kinerja karyawan PT. Baturaja Gasindo Utama, serta memberikan gambaran mengenai kondisi sumberdaya manusia (karyawan) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan yang baru.