

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada pegawai. Peran kinerja sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan, tetapi untuk mewujudkan tujuan tersebut merupakan hal yang cukup sulit. Setiap pegawai selalu diharapkan mampu, cukup terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik dan tujuan perusahaan akan terwujud.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, menurut Rahmatullah dalam Setiyawan dan Waridin (2006:184), kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, dan pembelajaran. Faktor organisasi yang terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat, dan job design. Menurut Simajuntak (2001) kinerja dipengaruhi oleh : kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan

pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja). Dan supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen. Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007 : 160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara JL. Brigjend Katamso Km 5,5 Titi Kuning Medan merupakan salah satu dari beberapa cabang kantor PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Selatan yang didirikan pada tahun 1997. Saat ini memiliki berbagai jenis mesin pembangkit tenaga listrik berkapasitas daya terpasang 1.722 MW dengan 69 unit pembangkit dan daya mampu sebesar 1.616 MW. Adapun masalah kinerja pada perusahaan tersebut, adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kurangnya tanggung jawab atas pekerjaannya. Untuk masalah disiplin kerja, permasalahannya karyawan yang masih kurang berhati-hati dalam bekerja dan menggunakan peralatan kantor dan masih ada

karyawan yang kurang mentaati norma yang berlaku diperusahaan tersebut. Untuk masalah keselamatan dan kesehatan kerja, permasalahannya adalah adanya karyawan yang kurang memperhatikan tanda peringatan berbahaya pada peralatan kerja yang berbahaya yang menyebabkan kecelakaan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
3. Apakah kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
4. Apakah disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
2. Untuk mengetahui apakah keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
3. Untuk mengetahui apakah kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan mengenai pengaruh disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

3. Bagi pihak akademis, menambah dan melengkapi bahan referensi dan literatur bagi mahasiswa lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya dimasa-masa mendatang.

