

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang memposisikan diri dalam peran manusia dan hubungan dalam organisasi Bangun W, (2012). Hal ini dikarena manajemen sumber daya manusia berperan sangat penting terhadap perusahaan dan berperan sebagai faktor pendorong utama dalam pelaksanaan semua kegiatan yang ada diperusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan sumber daya manusia yang dimana perusahaan menjadikan sumber daya manusia sebagai tolak ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan. Sehingga setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu kinerja karyawan merupakan salah satau aset terpenting yang dibutuhkan dalam mendukung serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Perusahaan selalu mengawasi setiap kinerja karyawannya agar terus meningkat dan memiliki kualitas yang baik.

Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan dalam satu perusahaan untuk memajukan perusahaan dan mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. Perusahaan sebaiknya juga lebih memperhatikan ketersediaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Pengelolaan sumber daya yang tepat dapat membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Salah satu sumber daya penting di dalam perusahaan

adalah karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja bagus sangat dibutuhkan didalam perusahaan untuk dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

Menurut Mangkunegara, (2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan berorientasi untuk mencapai tujuan organisasi, dan kinerja yang dihasilkan juga sesuai dengan tanggung jawab masing masing karyawan. Perlunya peningkatan kinerja karyawan adalah dengan tujuan agar tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin. Maka dari itu sudah menjadi tanggung jawab organisasi untuk memahami dan mengawasi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar kinerja dapat ditingkatkan dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap karyawan dapat berjalan dengan baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kelelahan Kerja (Mathis, 2011). Kelelahan adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Istilah kelelahan biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermula kepada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Risnawati, (2016) Menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan sedangkan hasil penelitian tedahulu yang dilakukan Dahlia, (2019) bahwa

variabel kelelahan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu terdapat *research gap* dengan variabel kelelahan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan adanya keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) karyawan dapat bekerja dengan sangat nyaman atau bisa dibilang menyukai pekerjaannya dan karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dengan keselamatan yang terjamin. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Aprilia dan E.P, (2016) hasil analisis K3 secara terpisah maupun bersama-sama, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Irawan, (2020) Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh bahwa keselamatan kesehatan kerja (k3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari beberapa peneliti bahwa terdapat *research gap* dengan variabel K3 terhadap kinerja karyawan dan variabel K3 dijadikan sebagai variabel intervening.

Tenaga kerja bongkar muat (TKBM) di Pelabuhan Tanjung Redeb Berau Kalimantan Timur yang beralamatkan di jalan pangeran antasari merupakan salah satu pelabuhan barang yang ada di Indonesia dan merupakan tempat bersandarnya kapal barang yang nantinya akan di

bongkar dengan menggunakan jasa tenaga kerja bongkar muat dengan jumlah tenaga kerja dan karyawan sebanyak 42 tenaga kerja ,yang dimaksud dengan perusahaan bongkar muat (PBM) adalah badan hukum Indonesia yang khusus didirikan untuk menyelenggarakan dan mengusahakan kegiatan bongkar muat barang dari truk ke kapal dan kapal ke truk. Adapun tenaga kerja bongkar muat (TKBM) adalah semua tenaga kerja yang terdaftar pada pelabuhan setempat yang melakukan pekerjaan bongkar muat dipelabuhan. Penyedia jasa bongkar muat adalah perusahaan yang melakukan kegiatan bongkar muat (*stevedoring, cargodoring dan receiving/delivery*) dengan menggunakan tenaga kerja bongkar muat (TKBM) dan peralatan bongkar muat.

Hasil observasi awal fenomena yang didapat pada penelitian ini bahwa kinerja karyawan pada tenaga kerja bongkar muat tidak berjalan sesuai apa yang diinginkan perusahaan, dimana para karyawan tenaga kerja bongkar muat masih ada yang datang terlambat pada saat bekerja membuat kualitas kinerja karyawan menurun. Akibat tidak disiplinnya dalam bekerja membuat tidak tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan. Selain itu dengan kinerja karyawan menurun mengakibatkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi terhambat akibat tidak disiplin dalam bekerja. Hasil fenomena tersebut berdampak pada hasil kinerja karyawan yang bisa dilihat pada tabel target dan realisasi dibawah ini.

**Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Kinerja Karyawan TKBM Tahun 2022**

No	Bulan	Target		Realisasi		Keterangan
		Bongkar	Muat	Bongkar	Muat	
1	Januari	1.200	1.125	1.100	900	Tidak Tercapai
2	Februari	1.450	1.410	1.300	1.100	Tidak Tercapai
3	Maret	1.600	1.525	1.600	1.525	Tercapai
4	April	1.300	1.100	1.200	800	Tidak Tercapai
5	Mei	1.400	1.520	1.300	1.200	Tidak Tercapai
6	Juni	1.500	1.300	1.500	1.300	Tercapai
7	Juli	1.550	1.330	1.400	1.000	Tidak Tercapai
8	Agustus	1.900	2.010	1.500	1.800	Tidak Tercapai
9	September	1.800	2.240	1.450	1.950	Tidak Tercapai
10	Oktober	1.900	1.848	1.700	1.550	Tidak Tercapai
11	November	1.500	1.700	1.500	1.700	Tercapai
12	Desember	1.900	2.010	1.800	1.900	Tidak Tercapai
Total Cortainer/tahun		19.000	19.118	17.350	15.825	

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 yaitu target dan realisasi kinerja karyawan TKBM pada tahun 2022 dalam sehari rata rata orang bisa membawa barang bongkaran 50 sampe 80 barang bongkaran tetapi akibat dari beberapa karyawan tenaga kerja bongkar muat yang beristirahat tidak sesuai dengan jam istirahat yang di tentukan perusahaan sehingga membuat target dan realisasi yang di inginkan perusahaan tidak tercapai sepenuhnya dalam setahun yang dimana target bongkar muat mengalami kenaikan atau tercapai pada bulan Maret, Juni dan November yang mengakibatkan target dan realisasinya tercapai, sedangkan pada bulan Januari, Februari, April, Mei, Juli, Agustus, September, Oktober, Desember mengalami penurunan yang mengakibatkan target dan realisasinya tidak tercapai. Hal ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan TKBM yang belum kondusif atau tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Hasil observasi diketahui bahwa terdapat fenomena yang menyebabkan kinerja menurun yaitu kelelahan kerja dimana para pekerja mengalami kelelahan pada saat melakukan pekerjaan dengan lokasi bongkar muat yang berada di dermaga dan di lapangan terbuka yang mengakibatkan para pekerja terkena sinar matahari yang berlebihan dan mengakibatkan para pekerja mengalami kelelahan, kehilangan fokus, merasakan sakit dibagian tubuh pada saat melakukan pekerjaan bongkar muat. Akibat dari kelelahan kerja juga bisa mengakibatkan terjadinya kecelakaan pada saat mengangkut barang bongkaran dari kapal ke truk maupun dari truk ke gudang dan gudang ke truk pada saat bekerja.

Kecelakaan bisa terjadi akibat para pekerja melalaikan dan tidak menggunakan alat-alat keselamatan dalam bekerja yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan, baik kecelakaan ringan maupaun kecelakaan berat. Selaian itu kecelakaan juga dapat terjadi akibat kelalain pekerja yang tidak menerapkan K3. Dan juga fasilitas kesehatan yang belum ada diperusahaan tersebut membuat para pekerja yang mengalami kecelakaan ringan atau berat tidak bisa di tanganin secara langsung atau tindakan pertolongan pertama untuk mengurangi resiko yang berlebihan akibat tidak menerapkan keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) walaupun perusahaan sudah melakukan kerjasama dengan beberapa klinik dan layanan kesehatan

Pekerjaan di TKBM Pelabuhan Tanjung Redeb umumnya melibatkan aktivitas fisik yang berat, paparan cuaca ekstrem, dan risiko kecelakaan yang tinggi. Kondisi kerja yang seperti ini dapat meningkatkan

tingkat kelelahan kerja karyawan. Kelelahan kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan daya tahan tubuh karyawan, membuat mereka lebih rentan terhadap penyakit atau cedera. K3 yang baik bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sehingga dapat mengurangi dampak negatif kelelahan kerja terhadap kesehatan karyawan.

Karyawan yang kelelahan cenderung lebih sering melakukan kesalahan, kurang fokus, dan memiliki produktivitas yang rendah. K3 yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa aman dan sehat di tempat kerja cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. K3 yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Malau dan Intan, (2024) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa K3 mampu memediasi pengaruh kelelahan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uraian latar belakang, fenomena masalah dan di dukung dengan data pendukung diatas peneliti tertarik untuk membahas masalah Kelelahan Kerja terhadap kinerja karyawan keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) sebagai variabel intervening dan menuangkan kedalam bentuk skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keselamatan dan Kesehtaan Kerja (K3) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan TKBM Di Pelabuhan Tanjung Redeb Berau Kalimantan Timur)”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Untuk memperjelas mengenai penelitian ini maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut, yaitu:

1. Bagaimana tingkat kelelahan kerja, keselamatan dan Kesehatan kerja dan kinerja karyawan TKBM?
2. Apakah Kelelahan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Kelelahan Kerja Berpengaruh Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)?
4. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Keselamatan dan kesehatan Kerja memediasi Kelelahan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah Yang Telah Dikemukakan, Maka Tujuan Penelitian Ini Sebagai Berikut:

1. Untuk mengetahui kelelahan kerja, keselamatan dan Kesehatan kerja dan kinerja karyawan
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Kelelahan kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
4. Untuk Menganalisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

5. Untuk Menganalisis Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai maediasi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Bagi peneliti lain dapat mengetahui kondisi perusahaan saat ini sehingga para peneliti yang ingin melanjutkan atau mengembangkan penelitian ini dapat menambahkan variabel-variabel lain.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai akar masalah penurunan kinerja karyawan di perusahaan. Dengan mengetahui bahwa kelelahan kerja yang dimediasi oleh kondisi K3 merupakan faktor signifikan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang lebih tepat untuk mengatasi masalah kinerja karyawan.