

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi, setiap organisasi berkompetensi untuk meraih posisi unggul dalam perekonomian (Sulu et al., 2022). Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting dan dibutuhkan di sebuah organisasi perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini disebabkan karena SDM merupakan pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan (Ananto et al., 2023). Untuk mencapai keberhasilan dikompetisi tersebut, perusahaan perlu melakukan pembinaan terhadap SDM yang dimilikinya. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai. SDM yang memiliki keunggulan kompetitif, generatif, serta inovatif yang tinggi merupakan salah satu ciri SDM yang berkinerja baik (Widjaja et al., 2020).

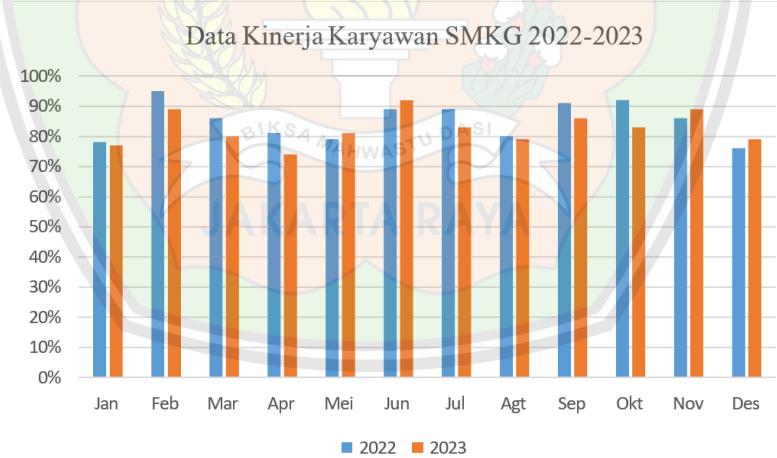
Kinerja adalah hasil atau pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, baik secara individu maupun kelompok. Kinerja yang baik akan mendukung keberhasilan perusahaan, karena kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan (Sudarnaya et al., 2022). Oleh karena itu, tiap perusahaan perlu memantau kinerja karyawan secara berkala berdasarkan kualitas kerja yang dihasilkan sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dan mampu bersaing dengan perusahaan lain diluar sana, tidak memandang perusahaan ternama ataupun perusahaan yang sedang berkembang sekaligus.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, diantaranya pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) (Sanaba et al., 2022). Pelatihan kerja merupakan proses memberikan tereampilan serta pengetahuan yang dibutuhkan pada karyawan baru ataupun karyawan lama untuk melakukan pekerjaan mereka (Awaloedin et al., 2020). Pelatihan kerja yang berkualitas membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Pelatihan yang berkesinambungan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang secara profesional (Nugroho, 2020). Pelatihan sebaiknya dilakukan 3 kali dalam setahun secara rutin agar kapabilitas dan kemampuan karyawan dapat meningkat (Ruhiyat et al., 2022).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu K3 pada karyawan. (Sianturi et al., 2023) mengemukakan bahwa K3 adalah pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap manusia, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja untuk mencegah terjadinya kejadian yang tidak diinginkan. Penting bagi karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan untuk mendapatkan perlindungan atas diri mereka agar dapat bekerja secara maksimal. Sesuai dengan Undang-Undang no. 13 tahun 2003 pada pasal 86 dan 87 yang berisi “Dan setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja diatas 100 orang atau memiliki resiko besar terhadap kesehatan keselamatan kerja wajib memiliki ahli K3”. Penerapan K3 yang baik memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Mustafa et al., 2024). Kombinasi antara pelatihan yang memadai dan penerapan K3 yang efektif dan

menciptakan kondisi kerja yang optimal sehingga karyawan dapat mencapai kinerja terbaik mereka.

Summarecon Mall Kelapa Gading (SMKG) sebagai objek pada penelitian ini merupakan pusat perbelanjaan menengah atas yang dikembangkan oleh PT. Summarecon Agung Tbk yang merupakan salah satu pengembang properti terkemuka di Indonesia. Perusahaan tersebut tentunya melalui beberapa proses dalam bidang pengembangan dan pengelolaan mulai dari properti hingga SDM yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Menjadi perusahaan ternama seperti sekarang, tidak menuntut kemungkinan sebuah perusahaan ternama mengalami ketidakstabilan pada kinerja karyawannya. Berikut data kinerja karyawan SMKG periode 2 tahun terakhir.



**Gambar 1.1 Data Kinerja Karyawan**

Sumber : Summarecon Mall Kelapa Gading, 2023

Berdasarkan gambar 1.1 terlihat bahwa pada tahun 2022-2023 kinerja karyawan SMKG mengalami kondisi yang tidak stabil. Hal tersebut dikarenakan

melonjaknya pengunjung SMKG dan banyaknya event-event yang diselenggarakan oleh pihak SMKG.

Kondisi ketidakstabilan pada kinerja karyawan tersebut diduga adanya faktor dari pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3), dimana masih kurangnya motivasi keikutsertaan karyawan dalam pelatihan kerja dan kurangnya penerapan K3 terlebih lagi saat proses pelaksanaan event-event besar misalnya pada event bazar di hari raya sampai event konser musik.

Permasalahan pelatihan kerja yang sering terjadi pada karyawan SMKG yaitu kebanyakan karyawan yang hadir dalam pelatihan hanya sekedar hadir tetapi ketika ditempat pelatihan tidak menyimak dan tidak memahami apa yang disampaikan selain itu juga dikarenakan kurangnya evaluasi dan tindak lanjut setelah pelatihan diberikan. Hal tersebut menjadi permasalahan yang diabaikan sedangkan pihak perusahaan sudah memberikan *basic* pelatihan kerja kepada karyawan seperti *New Employee Orientation, Team Training, Customer Service Training, Soft Skills Development*.

Permasalahan K3 di SMKG ini dikarenakan kurangnya kesadaran dan pengetahuan mengenai pentingnya K3, pengawasan K3 yang lemah oleh pihak berwenang menambah kompleksitas permasalahan ini, sering kali mengakibatkan ketidakpatuhan terhadap standar K3. Dari faktor tersebut berkontribusi pada tingginya angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Berikut merupakan data kecelakaan kerja yang terjadi pada periode 2 tahun terakhir :

**Tabel 1.1 Data kecelakaan Kerja Karyawan SMKG**

Data Kecelakaan Kerja														
Tahun	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Total	
2022	6	0	4	7	8	3	2	7	1	4	1	8	51	
2023	10	3	7	9	6	1	5	8	4	3	6	11	73	

Sumber : Summarecon Mall Kelapa Gading, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai data kecelakaan kerja didapati bahwa pada tahun 2022-2023 terjadi peningkatan angka kecelakaan kerja sampai 9 dari 12 bulan pada periode tersebut. Terlihat bahwa bulan yang mengalami peningkatan kecelakaan kerja yang cukup tinggi yaitu pada bulan Januari, Maret, November dan Desember di tahun 2023. Hal itu dikarenakan pada bulan tersebut terjadi pelonjakan dalam segi pengunjung maupun aktivitas serta event yang diselenggarakan dalam pusat perbelanjaan di SMKG. Terjadinya kecelakaan kerja ini dikarenakan pihak perusahaan kurang memberikan pelatihan kerja kepada seluruh karyawan yang berkaitan dengan *safety* kerja.

*Research gap*, berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu oleh (Sianturi et al., 2023) menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,255 dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Kosdianti et al., 2021) menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan angka koefisien regresi sebesar 0,815.

Namun hasil penelitian oleh (Ema, 2022) menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Andayani et al., 2021) menunjukkan hasil bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2023) menunjukkan hasil bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,576 dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Sianturi et al., 2023) menunjukkan hasil penelitian bahwa K3 berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan serta memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,311.

Namun hasil penelitian oleh (Nur et al., 2023) menunjukkan hasil bahwa K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga pada penelitian (June et al., 2020) menunjukkan hasil bahwa K3 berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu diatas terdapat adanya ke-tidak konsistensi pada hasil penelitian. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut variabel tersebut untuk membuktikan seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan. Sesuai penjabaran latar belakang diatas dan adanya *research gap* dari penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang dan adanya *research gap* diatas, maka peneliti dapat merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading ?
2. Apakah kesehatan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading ?
3. Apakah pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diambil, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh pelatihan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading.
2. Untuk mengetahui apakah kesehatan keselamatan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading.
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading.

## 1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi banyak pihak sehingga manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pengaruh pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di Summarecon Mall Kelapa Gading dan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian yang sejenis.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Universitas

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada khususnya program studi Manajemen.

#### b. Bagi Summarecon Mall Kelapa Gading

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan pelatihan kerja, dan kesehatan keselamatan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan variabel bebas lainnya sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika pada penelitian ini sebagai berikut :

#### **BAB I**

#### **PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai penjelasan dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II**

#### **TELAAH PUSTAKA**

Telaah Pustaka memaparkan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan tema skripsi yang diangkat.

#### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian berisi mengenai penjelasan variabel, jenis data dan dari mana sumber data didapatkan, metode pengumpulan data, skala pengukuran, dan bagaimana metode yang digunakan untuk menganalisis data.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil pengujian yang kemudian dapat diinterpretasikan dalam suatu kalimat perubahan hasil.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Penutup terdiri dari kesimpulan pada pembahasan atau interpretasi hasil, keterbatasan, dan saran terhadap pihak-pihak yang terkait dan harapan untuk penelitian dimasa yang akan datang.

