

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan hal yang memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai sebuah keberhasilan di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan yang sedang atau akan dijalankan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan cara yang efektif akan membuat sebuah organisasi maupun perusahaan dapat mencapai visi, misi dan tujuannya. Sumber daya manusia merupakan asset penting yang mampu atau dapat menjadi penggerak utama yang aktif di dalam organisasi maupun perusahaan. Tentunya, dalam organisasi maupun perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Di dalam organisasi atau perusahaan, peran pemimpin sangat penting untuk mengatur dan menjalankan kinerja seorang karyawan. Seperti yang tercatat di dalam buku Robbins & Coulter (2016) bahwa pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Maka dari itu untuk dapat mencapai tujuan yang maksimal di dalam organisasi maupun perusahaan diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan pengaruh baik kepada kelompok tersebut dalam mencapai tujuannya atau biasa disebut kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan yang dibutuhkan di dalam organisasi atau perusahaan adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang dapat menginspirasi para pengikutnya atau karyawannya di dalam organisasi atau perusahaan untuk dapat melampaui diri mereka sendiri dan yang juga

berkemampuan untuk dapat memberikan pengaruh yang secara mendalam serta luar biasa terhadap para pengikutnya (Robbins & Judge, 2015). Kepemimpinan transformasional memiliki kaitan yang sangat kuat dalam hal seperti pencapaian tujuan, perputaran karyawan yang lebih rendah serta tingkat produktivitas, kreativitas, tingkat kepuasan karyawan dan kesejahteraan karyawan. Tujuan organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berjalan maksimal jika seorang pemimpin didalamnya tidak dapat memberikan pengaruh atau arahan yang baik untuk para bawahannya atau karyawannya. Arahan yang baik yang harus diberikan kepada karyawannya adalah arahan mengenai budaya kerja yang terdapat di dalam organisasi atau perusahaan tersebut, karena budaya di tempat kerja juga dapat atau mampu memberikan pengaruh kepada para pekerjanya atau kinerja serta menciptakan rasa puas dalam bekerja.

Budaya keselamatan dan kesehatan (*safety and healthy culture*) merupakan aturan atau sikap yang harus diperhatikan dan dijalankan dengan baik. Budaya K3 di dalam organisasi atau perusahaan berguna sebagai untuk menekankan akan pentingnya memahami sikap dan sifat kerja yang harus di jalankan. Dalam hal ini juga maksud dari budaya keselamatan dan kesehatan kerja yaitu menekankan agar semua kewajiban yang terkait dengan atau mengenai keselamatan dan kesehatan di tempat kerja harus dilaksanakan dengan maksimal serta dengan penuh tanggung jawab. Penelitian Ardana (dalam Marzuki, 2018) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki kaitan dalam sebuah upaya untuk pencegahan kecelakaan dan penyakit yang ditimbulkan dari pekerjaan tersebut

dan menciptakan sebuah lingkungan kerja yang aman dan sehat serta efisien dan produktif untuk para pekerja.

Di era saat ini, persaingan bisnis semakin meningkat khususnya perusahaan produksi air mineral. Dalam hal ini, keselamatan dan kesehatan karyawan menjadi perhatian khusus bagi para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Perusahaan air mineral merupakan sektor industry yang memiliki risiko usaha maupun risiko keselamatan dan kesehatan bagi para karyawan pada saat waktu bekerja. Risiko ini dapat berupa cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan dan efek yang ditimbulkan dari pekerjaan yang dapat mengganggu kesehatan seperti kondisi fisik, mental dan emosi. Apabila budaya K3 ini diterapkan dan dijalankan dengan baik maka akan dapat mengurangi dampak cedera dari pekerjaan tersebut serta dapat memunculkan rasa puas dalam bekerja karena merasa aman.

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan yang positif mengenai pekerjaan yang telah dihasilkan dari evaluasi karakteristik yang luas (Robbins & Judge, 2015). Seorang karyawan yang memiliki perasaan yang positif atau merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya maka akan dapat meningkatkan kinerja, begitu pun sebaliknya apabila karyawan tersebut memiliki perasaan negatif atau tidak puas dengan pekerjaannya, maka akan dapat menurunkan kualitas kinerja atau hasil kinerjanya tidak akan maksimal.

Kinerja menurut Robbins & Coulter (2016) adalah sebuah hasil akhir yang terjadi atau berasal dari sebuah aktivitas. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa

kemampuan dalam kepemimpinan dapat dilihat dan diukur dari kinerja para karyawannya. Terwujudnya visi, misi dan tujuan perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawannya. Maka dari itu, seorang pemimpin perlu memberikan arahan yang baik untuk dapat menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja karyawan juga perlu di evaluasi oleh pemimpin perusahaan agar tetap stabil dan dapat terus meningkat.

PT. Tirta Gemilang Rahayu adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi air mineral atau air minum dalam kemasan (AMDK). PT. Tirta Gemilang Rahayu terletak di Desa Srimenanti, Lampung Timur dan perusahaan ini telah beroperasi sejak 2013. Hasil produksi air mineral atau AMDK dari PT. Tirta Gemilang Rahayu diberi nama atau merek dagang GLOZ. Hasil produksi AMDK berupa gelas plastik ukuran 150 ml dan 240 ml, botol plastik 330 ml, 600 ml, dan 1500 ml dan galon 19 liter. Saat ini air minum dalam kemasan (AMDK) sudah banyak diminati oleh masyarakat luas karena dinilai praktis. Masyarakat juga lebih teliti dalam memilih produk air mineral yang akan mereka konsumsi, maka dari itu PT. Tirta Gemilang Rahayu memproduksi air mineral dalam kemasan dengan standar mutu dan kualitas yang baik agar dapat dinikmati dan diterima oleh masyarakat serta dapat bersaing dengan produksi air mineral lainnya.

Fenomena menarik dari perusahaan air mineral adalah sebuah industry yang memiliki risiko bekerja yang mencakup semua pihak yang terkait dalam proses produksi termasuk tenaga profesi, pelaksana produksi dan pengantar barang

produksi ke pelanggan atau ke pasaran. Maka dari itu perusahaan ini memerlukan kepemimpinan yang transformasional agar para karyawan mendapat arahan yang baik di lingkungan kerja. Arahan yang baik ini dapat berupa mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang mana ini merupakan hal yang penting di dalam perusahaan, karena dampak dari keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga dapat merugikan perusahaan, seperti tidak stabilnya dalam proses produksi AMDK. Arahan yang baik mengenai keselamatan dan kesehatan kerja juga dapat memberikan rasa puas atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa dilindungi dan diberi rasa aman dan nyaman dalam bekerja atau di dalam lingkungan kerja sehingga membuat hasil kerja karyawan menjadi maksimal dan juga karyawan akan beranggapan bahwa pemimpin mereka peduli akan keselamatan dan kesehatan mereka selama menjadi karyawan di perusahaan tersebut. Dilihat dari hal kerapihan, bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan tanda pengenal, seragam, dan sepatu. Dalam hal jam kerja, masih terdapat karyawan yang datang terlambat bahkan tidak masuk kerja tanpa alasan. Artinya pemimpin perusahaan harus mengambil langkah tegas dalam memberi arahan dan menegur para karyawan yang bekerja tidak sesuai aturan yang ada di perusahaan. Serta pemimpin juga harus memberikan arahan mengenai cara mengendarai atau mengantarkan produk ke pasaran, cara berseragam, cara menjaga kebersihan diri dan tempat kerja untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja atau timbulnya penyakit di tempat kerja.

Dari hasil observasi yang terjadi di PT. Tirta Gemilang Rahayu, pemimpin perusahaan perlu menerapkan kepemimpinan transformasional dan budaya K3 kepada seluruh karyawan agar mendapatkan kinerja yang maksimal dari para karyawannya serta kepuasan kerja. Dari fenomena ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Tirta Gemilang Rahayu, Lampung Timur mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya K3 terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta menguji data yang telah di dapatkan untuk dapat mengetahui hasilnya terhadap hubungan per variabel.

Tabel 1.1  
Gap Research

<b>KEPUASAN KERJA – KINERJA KARYAWAN</b>		
<b>PENELITI, TAHUN</b>	<b>HASIL</b>	<b>KETERANGAN</b>
Ali (2014)	<i>Job satisfaction have gignificant relationship with employee performance and indicating positive relationship.</i>	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terdapat kesimpangsiuran terhadap kinerja karyawan.
Arda (2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Changgriawan (2017)	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Winarsih (2018)	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Purnamasari (2019)	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	

<b>KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL – KINERJA KARYAWAN</b>		
<b>PENELITI, TAHUN</b>	<b>HASIL</b>	<b>KETERANGAN</b>
Wahyuniardi & Nababan (2018)	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional terdapat kesimpangsiuran terhadap kinerja karyawan.
Prahesti (2017)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Purnamawati (2017)	Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Kalsoom (2018)	<i>Results show that transformational leadership style affects positively to employee performance.</i>	
Ilyas (2019)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Karya Semesta Bogor.	

<b>BUDAYA K3-KINERJA KARYAWAN</b>		
<b>PENELITI, TAHUN</b>	<b>HASIL</b>	<b>KETERANGAN</b>
Christina (2012)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel bebas yang terdiri dari Komitmen Top Management terhadap K3 (X1), Peraturan dan Prosedur K3 (X2), Komunikasi Pekerja (X3), Kompetensi Pekerja (X4), Lingkungan Kerja (X5), dan Keterlibatan Pekerja dalam K3 (X6) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Proyek Kontruksi (Y).	Hasil penelitian menunjukkan budaya K3 terdapat kesimpangsiuran terhadap kinerja karyawan
Mulyono (2013)	Budaya K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Marzuki H. (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Setiono (2018)	Budaya keselamatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur.	
Ekowati (2019)	<i>Occupational safety has no direct effect on employee performance. Occupational health has no effect on employee performance.</i>	

<b>KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL-KEPUASAN KERJA-KINERJA KARYAWAN</b>		
<b>PENELITI, TAHUN</b>	<b>HASIL</b>	<b>KETERANGAN</b>
Pambudi (2016)	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari variabel mediasi. Hal ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang baik akan secara signifikan meningkatkan Kinerja Karyawan seiring dengan tingginya Kepuasan Kerja Karyawan.	Hasil penelitian Menunjukkan kepemimpinan transformasional terdapat kesimpangsiuran terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
Wulandari (2019)	Variabel kepuasan kerja terbukti mampu memediasi variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Bank Jateng KC Utama.	
Putra (2020)	Kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.	

<b>BUDAYA K3-KEPUASAN KERJA-KINERJA KARYAWAN</b>		
<b>PENELITI, TAHUN</b>	<b>HASIL</b>	<b>KETERANGAN</b>
Wibowo (2016)	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberikan kontribusi secara tidak langsung dalam mempengaruhi kinerja karyawan bagian Unit Serbuk Evercescent PT. Sido Muncul Tbk Semarang melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Hasil penelitian menunjukkan budaya K3 terdapat kesimpangsiuran terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
Aldini (2019)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel Sistem Manajemen dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan.	
Ekowati (2019)	<i>Job satisfaction cannot mediate the safety and performance of employees. Job satisfaction can mediate the relationship between occupational health and employee performance.</i>	
Wulandari (2019)	Variabel kepuasan kerja mampu memediasi variabel budaya karyawan pada Bank Jateng KC Utama.	

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan *research gap* masih terdapat hasil kesimpangsiuran hubungan antar variabel, maka pada rumusan masalah dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional dan budaya K3 terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

1. Apakah kepemimpinan transformasional mempengaruhi positif signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah budaya K3 mempengaruhi positif signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah kepemimpinan transformasional mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah budaya K3 mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kepemimpinan transformasional mempengaruhi secara tidak langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?
7. Apakah budaya K3 mempengaruhi secara tidak langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.
2. Menguji pengaruh positif signifikan budaya K3 terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
5. Menguji pengaruh positif signifikan budaya K3 terhadap kinerja karyawan.
6. Menguji pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
7. Menguji pengaruh positif signifikan budaya K3 secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan peneliti mendapatkan pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh.

### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan dan pembelajaran selanjutnya untuk dapat menerapkan kepemimpinan transformasional dan budaya K3 dalam perusahaan agar mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal untuk mencapai visi misi perusahaan dan kepuasan kerja karyawan.

### **3. Bagi Pembaca**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat dan juga sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki judul yang sejenis dan dapat membandingkan hasil penelitian yang ada.