

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan yang sangat cepat terjadi dalam dunia usaha dan industri, dan kecepatan perkembangan teknologi mengarah pada digitalisasi dan otomatisasi. Perkembangan ini mungkin terjadi untuk penggunaan kerja dan produksi agar menghasilkan produk yang tidak terbatas perkembangannya. Jadi upaya untuk membangun kapasitas dan keterampilan personal sangat penting untuk strategi dan urgensi. Ketersediaan sumber daya orang-orang yang mampu dan kompeten di segala bidangnya sangat dibutuhkan untuk banyak pekerjaan agar dapat meminimalkan terjadinya kegagalan produk bahkan kecelakaan kerja. Menurut Arden (2006) menyatakan bahwa perusahaan tidak dapat memberikan sanksi atau penghargaan kepada karyawan secara efektif tanpa dukungan informasi dan laporan yang akurat, yang diperoleh melalui proses penilaian kinerja yang sistematis. Hal ini sejalan dengan pendapat Arora (2013) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja harus mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi hasil kerja. (Suyitno & Wahyuningsih, 2023)

Sumber daya manusia (SDM) semakin menjadi faktor kunci bagi organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja keseluruhan. Pengembangan SDM telah menjadi elemen yang sangat penting. Para peneliti dalam bidang manajemen semakin tertarik pada bagaimana penggunaan SDM dapat meningkatkan kinerja organisasi dan mengakui urgensi topik ini secara praktis. Menurut Abbassi et al. (2016), pengembangan sumber daya manusia di perusahaan adalah upaya untuk menciptakan karyawan yang berkualitas dengan keterampilan, kemampuan, dan loyalitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura terdapat kenaikan jumlah angka karyawan yang cukup banyak.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura

Wilayah	2023		2022		2021	
	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria
Banten	557	64	539	65	475	65
Jawa Barat	2.868		2.607	-	2.367	-
Jawa Tengah	1.055		978	-	929	-
Jawa Timur	1.368		1.246	-	1159	-
Sumatera	1.507		1.075	-	797	-
Bali	90		70			
DKI Jakarta	225		36			
<b>Total</b>	<b>7670</b>	<b>64</b>	<b>6.551</b>	<b>65</b>	<b>5.727</b>	<b>65</b>

Sumber: PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura

Kehadiran sumber daya manusia di dalam perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Sumber daya manusia ini merujuk kepada individu-individu yang menyumbangkan energi, pemikiran, bakat, kreativitas, dan usaha mereka di lingkungan kerja. Kinerja yang unggul dari sumber daya manusia memungkinkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern dan fasilitas yang lengkap, melainkan lebih bergantung pada peran individu-individu yang menjalankan tugas tersebut. (Disiplin et al., 2020)

Perusahaan terus berusaha agar tantangan tidak menghalangi pencapaian visi yang telah ditetapkan. Salah satu pendekatan yang diterapkan adalah sistem kerja berkinerja tinggi (HPWS). Menurut De Oliveira & Da Silva (2015) menyatakan bahwa Sistem Kerja Berkinerja Tinggi (HPWS) adalah praktik manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk menarik karyawan berkualitas, meningkatkan keterampilan dan komitmen mereka, serta meningkatkan produktivitas, sehingga karyawan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif. (ine suwartining Wulandari & Frianto, 2020)

Sistem Kerja Berkinerja Tinggi (HPWS) yang lebih efektif dan perilaku kerja inovatif dapat memberikan keuntungan lebih besar bagi perusahaan dan karyawan jika dibandingkan dengan tingkat HPWS yang lebih rendah. Ketika karyawan di sektor lembaga keuangan menghadapi beban kerja yang berat dan sumber daya

terbatas, mereka kehilangan aset berharga seperti energi, waktu, dan sentimen, yang berpotensi menyebabkan peningkatan kelelahan dan akhirnya berhenti bekerja. Sebagian besar orang cenderung mengambil langkah-langkah konstruktif dan menghindari strategi koping setelah menghadapi stresor kehidupan yang signifikan. (Waqar et al., 2023)

Dalam konteks era globalisasi saat ini, peningkatan sumber daya manusia seharusnya menjadi syarat utama dalam pengembangan manajemen organisasi untuk meningkatkan kemampuan bersaing secara mandiri. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perlu melakukan pengukuran kinerja karyawan, kemudian membandingkannya dengan standar yang ditetapkan oleh instansi perusahaan. Oleh karena itu, kinerja pegawai memiliki pengaruh besar terhadap kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. (Hakim et al., 2023)

Penerapan Sistem Kerja Berkinerja Tinggi (HPWS) sering melibatkan berbagai teknik, termasuk pelatihan komprehensif, rekrutmen selektif, penjabaran tugas yang jelas, penilaian berorientasi pada hasil, dan keterlibatan karyawan sebagai metode khusus yang dapat digunakan. Teknik-teknik ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mempertahankan keunggulan kompetitif sepanjang mungkin. Studi sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan positif antara HPWS dan kinerja organisasi. (Waqar et al., 2023)

Untuk menghadapi dan bersaing dalam industri perbankan, sangat penting untuk melakukan peningkatan sumber daya manusia secara maksimal. Salah satu metode efektif untuk meningkatkan SDM perusahaan adalah dengan mengadakan pelatihan, training dan evaluasi bagi karyawan. (Febriani & Oktaviani, 2019)



---

Training MKI Jember 20 Juli'23

---

Gambar 1. 1 Training Karyawan

Sumber: PT. MBK Ventura



Training MKI Madiun 28 Juli'23

Gambar 1. 2 Training Karyawan

Sumber: PT. MBK Ventura



Training Internal Audit 9 – 10 Mar'24

Activate Windows

Gambar 1. 3 Training Internal Audit

Sumber: PT. MBK Ventura

PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura dalam rangka mendukung karyawan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai produk untuk debitur/mitra, maka manajemen melakukan refreshment training dilakukan oleh Departemen Operasional dengan sistem tatap muka langsung, dimana Trainer datang dan berkumpul pada 1 wilayah tertentu untuk memberikan pelatihan ulang mengenai produk-produk PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura kepada karyawan. Secara keseluruhan, pelatihan memberikan banyak manfaat yang membantu karyawan menjadi lebih efisien, terampil, dan termotivasi, sehingga dapat juga meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Menurut teori pertukaran sosial, para praktisi Sistem Kerja Berkinerja Tinggi (HPWS) berharap bahwa sistem HPWS dapat fokus pada memberikan dukungan untuk pengembangan karyawan melalui peningkatan kualitas pekerjaan, pengembangan keterampilan, dan dorongan untuk partisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan dukungan tersebut, diharapkan karyawan akan merespon dengan meningkatkan keterlibatan kerja dan komitmen terhadap perusahaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Pengaruh praktik HPWS terhadap sikap dan perilaku individu karyawan menunjukkan adanya hubungan positif dengan komitmen terhadap perusahaan, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. (Maulidina & Frianto, 2021)

Menurut Sutarto, efektivitas kerja merujuk pada kondisi di mana aktivitas fisik dan mental yang dilakukan oleh individu dapat menghasilkan hasil sesuai dengan yang diinginkan. Efektivitas kerja digunakan sebagai indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Ketika suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya, dapat disimpulkan bahwa organisasi tersebut beroperasi secara efektif. (Basalamah et al., 2021)

Salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas kerja adalah kelelahan kerja. Kelelahan kerja menjadi sumber masalah bagi kesejahteraan dan keselamatan pekerja dan meningkatkan risiko kesalahan yang berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja. Hal ini menjadi sangat penting, mengingat tenaga kerja merupakan aset berharga bagi perusahaan yang berdampak langsung pada produktivitasnya. Kelelahan sebenarnya adalah respon alami tubuh untuk melindungi diri dari potensi kerusakan lebih lanjut, dan pemulihan biasanya terjadi setelah istirahat. Kelelahan ini dapat mengurangi kapasitas kerja dan ketahanan, yang seringkali ditunjukkan oleh perasaan lelah, motivasi yang menurun, dan penurunan aktivitas. Untuk memastikan kesejahteraan pekerja, penting untuk mencapai keseimbangan antara kerja fisik agar pekerja merasa nyaman, aman, dan tidak mengalami tingkat stres yang berlebihan. (Basalamah et al., 2021)

Kelelahan (fatigue) dapat mengakibatkan penurunan kapasitas kerja dan daya tahan tubuh. Kelelahan merupakan suatu proses di mana efisiensi dan performa kerja menurun, dan kekuatan atau daya tahan fisik tubuh menurun, yang

mengakibatkan kesulitan dalam melanjutkan aktivitas yang harus dilakukan. Gejala kelelahan dapat digunakan sebagai tanda untuk mengukur tingkat kelelahan seseorang. Seperti yang dijelaskan, kelelahan kerja dapat mengurangi kinerja dan meningkatkan potensi kesalahan kerja. Peningkatan kesalahan kerja ini dapat meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja dalam operasional perusahaan. (Jend et al., 2019)

Stres kerja merujuk pada kondisi di mana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja untuk mengatasinya, yang akhirnya mengakibatkan gangguan pada fungsi fisik dan psikologis karyawan. Terdapat tiga gejala stres kerja: Pertama, gejala psikologis yang mencakup kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan masalah psikologis lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedua, gejala fisiologis yang mencakup peningkatan denyut jantung, tekanan darah, rasa lelah, kehabisan tenaga, pusing, serta masalah fisik lain yang muncul sebagai respons terhadap tekanan kerja. Ketiga, gejala seperti absensi, penundaan, menghindari pekerjaan, penurunan prestasi, produktivitas rendah, dan perilaku lain yang mengganggu pekerjaan dan interaksi dengan rekan kerja. (Riski Rahmawati & Zainal Abidin, 2022)

Sekitar 75% dari orang dewasa di Amerika mengalami tingkat stres yang signifikan, dan jumlah ini cenderung meningkat dalam tahun terakhir, sekitar 61% stres yang dialami di Amerika Serikat disebabkan oleh pekerjaan, 25% pekerja menganggap pekerjaan mereka sebagai penyebab utama stres dalam kehidupan mereka. (Dian Utami, Noor Latifah A, Andriyani, 2021)

Ivancevich menjelaskan bahwa kelelahan kerja adalah hasil dari proses psikologis yang dipicu oleh stres yang tidak teratasi, dan ini mengakibatkan kelelahan emosi, perubahan dalam kepribadian, serta penurunan rasa pencapaian diri. Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter, kelelahan kerja merupakan suatu sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu kelelahan emosional, deperonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi, serta penurunan penghargaan terhadap diri sendiri dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kelelahan kerja mencakup sejumlah gejala, seperti penurunan efisiensi kerja, penurunan keterampilan, serta peningkatan tingkat kecemasan atau kebosanan. Kelelahan

kerja ditandai oleh rasa lelah, penurunan produktivitas, dan dampak fisiologis yang timbul akibat beban kerja yang berlebihan.(Munawaroh, 2020)

Kelelahan kerja juga sering diartikan sebagai penurunan kinerja kerja dan kehilangan kemampuan fisik untuk melanjutkan tugas-tugas yang harus dijalani . Pengukuran kelelahan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan skala yang mencakup aspek-aspek seperti kelelahan otot, kelelahan mental, kelelahan emosional, dan kelelahan dalam keterampilan. Faktor-faktor yang memengaruhi kelelahan kerja, mencakup tingkat keterlibatan dalam pelayanan, kondisi lingkungan kerja, karakteristik individu, dan faktor sosial budaya.(Munawaroh, 2020)

Pendekatan Sistem Kerja Berkinerja Tinggi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi di lingkungan kerja atau organisasi. Model kerja ini menekankan pada pekerjaan dengan tingkat kinerja yang tinggi dan mencapai target yang ketat. Namun, bekerja intensif seperti ini bisa menghadirkan berbagai masalah, terutama dalam hal kelelahan kerja dan keselamatan kerja.

Kelelahan kerja adalah situasi di mana pekerja mengalami penurunan energi dan produktivitas karena tekanan kerja yang berlebihan. Hal ini dapat merugikan kesejahteraan fisik dan mental pekerja, meningkatkan risiko kecelakaan, serta mengurangi produktivitas. Selain itu, pekerja dalam lingkungan Sistem Kerja Berkinerja Tinggi seringkali mengalami tekanan tinggi untuk mencapai target, yang dapat memicu stres kerja, konflik dengan rekan kerja, dan penurunan kualitas hidup.

Kecelakaan kerja adalah peristiwa yang tidak terduga dan tidak diinginkan yang dapat mengakibatkan kerugian materi, korban jiwa, luka, cacat, atau pencemaran. Kecelakaan kerja terjadi dalam konteks hubungan kerja. Jika kondisi fisik menurun atau karyawan menjadi tidak mampu bekerja, penghasilan bisa berkurang atau hilang. Oleh karena itu, pemberian kompensasi diperlukan sebagai akibat dari kecelakaan tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2002), keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang dari cedera yang terkait dengan pekerjaan.(Nahuri et al., 2023)

Selain masalah kelelahan dan stres, keselamatan kerja juga menjadi perhatian utama dalam Sistem Kerja Berkinerja Tinggi. Tekanan untuk mencapai target yang ketat dan meningkatkan produktivitas kadang-kadang dapat mengesampingkan faktor keselamatan, yang bisa berakibat fatal. Kecelakaan kerja yang terjadi akibat kelalaian atau tekanan dalam Sistem Kerja Berkinerja Tinggi dapat membahayakan nyawa pekerja dan merugikan perusahaan.

Strategi Mengatasi Kelelahan dan Solusi Keselamatan:

Untuk mengatasi masalah kelelahan kerja dan meningkatkan keselamatan kerja dalam Sistem Kerja Berkinerja Tinggi, diperlukan sejumlah strategi dan solusi yang efektif. Beberapa langkah yang dapat diambil termasuk:

1. Manajemen Waktu dan Beban Kerja: Penting untuk merencanakan jadwal kerja yang rasional dan menghindari beban kerja yang terlalu berat. Memberikan waktu istirahat yang cukup juga penting untuk memulihkan energi pekerja.
2. Pelatihan Keselamatan: Perusahaan perlu memberikan pelatihan keselamatan kerja kepada semua pekerja dan memastikan pemahaman mereka tentang risiko yang terkait dengan pekerjaan mereka.
3. Promosi Kesejahteraan Mental: Organisasi dapat memberikan dukungan kesejahteraan mental, seperti konseling atau bantuan psikologis, untuk membantu pekerja mengatasi stres dan tekanan kerja.
4. Peningkatan Fasilitas Keselamatan: Meningkatkan fasilitas keselamatan kerja, termasuk peralatan pelindung diri dan peralatan kerja yang aman, dapat membantu mengurangi risiko kecelakaan.
5. Budaya Keselamatan: Mendorong budaya keselamatan yang kuat di tempat kerja, di mana pekerja merasa nyaman melaporkan masalah keselamatan dan berkolaborasi dalam mencari solusi.
6. Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan: Organisasi perlu secara berkala mengevaluasi sistem kerja mereka dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Tindakan korektif harus diambil secara terus-menerus untuk mengurangi risiko dan meningkatkan kinerja keselamatan.

Dalam Sistem Kerja Berkinerja Tinggi, menjaga keseimbangan antara produktivitas, kesejahteraan pekerja, dan keselamatan adalah kunci untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Dengan strategi yang sesuai dan komitmen terhadap keselamatan, organisasi dapat mengoptimalkan kinerja mereka tanpa mengabaikan kesejahteraan pekerja atau keselamatan kerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Sistem Kerja Berkinerja Tinggi berpengaruh terhadap Solusi Keselamatan Kerja?
2. Apakah Strategi Penanggulangan dalam Mengatasi Kelelahan berpengaruh terhadap Solusi Keselamatan Kerja?
3. Apakah Sistem Kerja Berkinerja Tinggi dan Strategi Penanggulangan Dalam Mengatasi Kelelahan berpengaruh terhadap Solusi Keselamatan Kerja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Sistem Kerja Berkinerja Tinggi terhadap Solusi Keselamatan Kerja.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Strategi Penanggulangan Dalam Mengatasi Kelelahan terhadap Solusi Keselamatan Kerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Sistem Kerja Berkinerja Tinggi dan Strategi Penanggulangan Dalam Mengatasi Kelelahan terhadap Solusi Keselamatan Kerja.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai kalangan sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna untuk pengembangan ilmu penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan sistem kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi Penulis

Sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai penelitian dan analisa lingkungan kerja yang efektif

### b. Pihak Perusahaan

Sebagai masukan untuk PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura sehingga dapat digunakan dalam meningkatkan pencapaian sistem kerja yang efektif

### c. Pihak Kampus

Sebagai sumber pengetahuan baru untuk memperluas wawasan serta referensi penelitian, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia, fokus pada pengaruh sistem kerja berkinerja tinggi dan strategi penanggulangan dalam mengatasi kelelahan terhadap solusi keselamatan kerja (studi kasus karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura)

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk menyampaikan isi penulisan secara jelas sehingga dapat dipahami dengan mudah. Penulisan penelitian ini mengacu pada standar ketentuan penulisan Universitas Pelita Bangsa. Penulisan hasil penelitian ini disusun sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjabarkan tentang Latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Yang mana pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori meliputi pengertian Solusi keselamatan kerja dan indikatornya, pengertian system kerja berkinerja tinggi dan indikatornya, pengertian strategi penanggulangan dalam mengatasi kelelahan dan indikatornya. Selanjutnya menjelaskan tentang penelitian terlebih dahulu yang relevan, hipotesis, dan model penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini membahas jenis penelitian yang digunakan penulisan. Kerangka konsep yang meliputi desain penelitian dan deskripsi operasional, dan pengukuran variabel, selanjutnya menjelaskan 11 populasi dan metode pengambilan sampel, jenis sumber dan teknik pengumpulan data, metode analisa data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang profil dari objek penelitian mulai dari sejarah perusahaan, deskripsi responden, variabel penelitian, metode yang digunakan dalam pengumpulan data, serta metode analisa data.

### **BAB V PENUTUP**

Yang mana pada bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran bagi pihak pihak terkait.