

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia mendapat perhatian yang sangat penting. Karena keberhasilan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh unsur manusia. Hal ini sangat berkaitan dengan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia yang selalu berkembang dalam usaha peningkatan manusia sebagai sumber daya utama. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan (Bukit. B, 2017:13). Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal. Manusia merupakan tenaga kerja yang paling banyak berperan dalam aktivitas organisasi, karena manusia sebagai unsur penggerak untuk memajukan perusahaan, tanpa unsur ini suatu organisasi tidak akan berhasil untuk mencapai tujuannya. Perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawan yang bekerja mempunyai produktivitas yang tinggi, berdisiplin, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini kinerja karyawan dapat dijadikan tolok ukur untuk menentukan apakah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut memang sudah memiliki kualitas yang baik atau masih perlu beberapa usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut,

mengingat dimana kinerja merupakan salah satu indikasi yang apabila ditingkatkan dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan dengan baik.

Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif kepada rakan sekerja, mengenai beberapa keputusan dan tingkah laku yang berkaitan dengan tugas itu. Kinerja dipengaruhi oleh variable yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja / *non-kerja* (Riani, 2013:61).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada karyawan yang berada dibagian produksi, laboratorium, dan dilapangan. Salah satunya dengan diterapkan jaminan tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ialah salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat, dan bebas dari pencemaran lingkungan agar nantinya dapat meminimalisir kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya pada kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

Sebagai faktor penyebab, sering terjadi karena kurangnya kesadaran pekerja dan kualitas serta keterampilan pekerja yang kurang memadai. Banyak pekerja yang meremehkan risiko kerja, sehingga tidak menggunakan alat-alat pengaman walaupun sudah tersedia.

Setiap orang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam bekerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan karena seseorang yang mengalami sakit dalam bekerja akan berdampak pada diri, keluarga, dan lingkungannya.

Bila semua potensi bahaya telah dikendalikan dan memenuhi batas standar aman, maka akan memberikan kontribusi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat, dan proses produksi menjadi lancar, yang pada akhirnya akan dapat menekan risiko kerugian dan berdampak terhadap peningkatan produktivitas.

PT Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk (PT SMART Tbk) adalah salah satu perusahaan agribisnis dengan kegiatan usaha dari tahapan benih hingga produk akhir di etalase. Sementara itu PT SMART Biotechnology Center di Sentul, Kab.Bogor merupakan pusat inovasi yang meliputi berbagai bidang keilmuan seperti Rekayasa Genetik, Biokimia, serta pengembangan kultur jaringan kelapa sawit. Tidak hanya itu, pada PT SMART Tbk ini juga ada peran penting dari satu section yaitu *Building Maintenance* dibawah departemen General Service & Support yang mengatur kelangsungan jalannya proses produksi. Mesin dan peralatan yang digunakan kemungkinan berdampak kepada keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Menurut Sapta H (2018:4) menyatakan tentang pengertian kesehatan kerja bahwa :

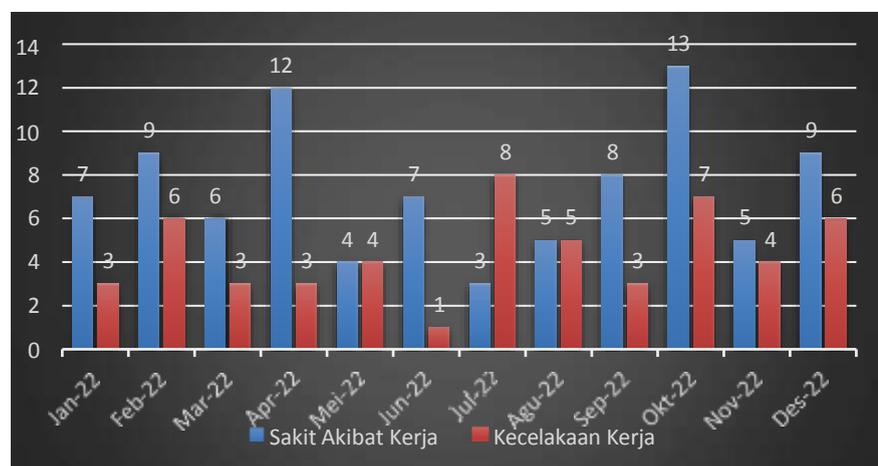
“Setiap orang menginginkan selalu dalam keadaan sehat. Kesehatan meliputi keadaan jasmani yang baik dan sehat, diikuti pula dengan

kondisi mental dan jiwa yang baik pula, dan membawa kepada kondisi sosial dan ekonomi yang baik. Dalam keadaan sehat, orang dapat mengembangkan potensi dan menjaga produktivitas kerjanya”

Sapta H (2018:6) juga menyatakan tentang pengertian keselamatan kerja bahwa :

“Keselamatan kerja adalah usaha menjaga kondisi kerja yang aman yang mencakup bahan, alat kerja, mesin, proses pengolahan, tempat kerja dan lingkungannya, sertacara melakukan pekerjaan. Penerapan teknologi baru yang lebih mutakhir juga perlu mendapat perhatian dalam keselamatan kerja di tempat kerja.”

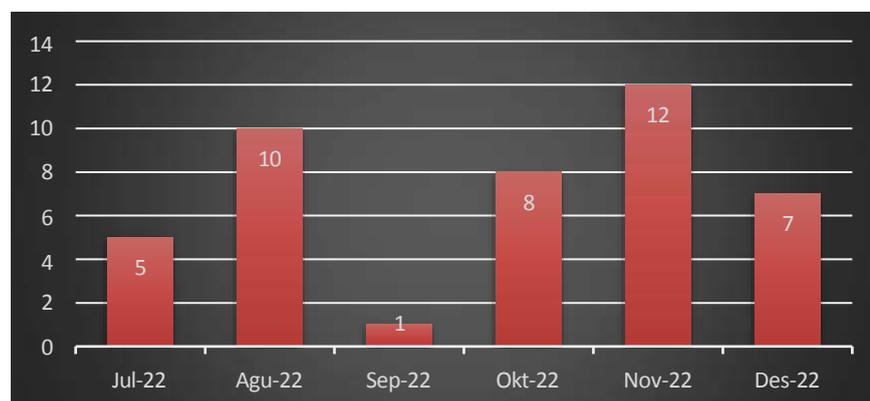
Permasalahan yang terjadi pada PT SMART Tbk Sentul mengenai K3 yaitu alat pelindung diri yang dipakai oleh karyawan saat bekerja banyak yang sudah usang atau tidak layak pakai lagi, masih banyaknya alat pelindung diri yang digunakan karyawan yang tidak sesuai dengan standar keselamatan dan kesehatan kerja, keadaan lingkungan yang kurang aman, nyaman, dan sehat seperti suhu ruangan yang terlalu dingin, kebisingan di tempat kerja, dan penempatan bahan kimia di sembarang tempat.



Sumber: PT SMART Tbk, Sentul

Gambar 1
Tingkat Sakit akibat kerja & Kecelakaan kerja

Selain K3 juga terdapat masalah mengenai disiplin kerja yaitu masih banyak karyawan yang tidak memakai atribut seragam pakaian kerja secara lengkap saat bekerja, bergurau saat bekerja, dan jam masuk kerja yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan perusahaan, berikut terlampir tingkat absensi karyawan yang tidak sesuai jam operasional yang telah ditetapkan perusahaan:



Sumber: PT SMART Tbk, Sentul

Gambar 2 **Tingkat Absensi Karyawan**

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan manajemen personalia menganggap bahwa karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif, atau manajemen personalia lebih menekankan pada sistem dan prosedur (Tsauri, 2013:5).

Menurut Hasibuan (2017:193) menyatakan kedipilinan bahwa :

“Kedisipilinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan dan tanggung jawabnya”.

Karyawan yang memiliki kedisiplinan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Semakin baik disiplin seorang karyawan, semakin baik pekerjaan yang diberikannya. Tanpa disiplin yang tepat, sulit bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja mengacu pada penerapan disiplin yang diterapkan oleh manajemen sumber daya manusia pada tindakan individu dan kinerja tugas individu.

Selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kinerja karyawan pada bagian produksi, laboratorium, dan lapangan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal ini dikarenakan disiplin kerja juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja yang optimal dalam suatu perkembangan organisasi atau perusahaan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun berkelompok (Tsauri, 2013:127).

Di PT SMART.Tbk yang berlokasi di Sentul ini masih sangat rentan terhadap kasus kecelakaan kerja terutama dibagian produksi, laboratorium, dan lapangan. Oleh karena itu perusahaan dirasa perlu memberikan penerapan lebih lanjut agar karyawan merasa dibutuhkan dan diperhatikan oleh perusahaan, mengingat karyawan menjadi komponen penting dan utama dalam perusahaan maka keselamatan dan kesehatan kerja karyawan ada baiknya menjadi faktor perhatian utama perusahaan. Karyawan adalah

potensi perusahaan untuk bisa maju dan berkembang. Agar potensi ini dapat dipertahankan juga dikembangkan dengan baik perusahaan harus dapat menjadikan karyawannya lebih disiplin dan menghasilkan kinerja yang baik dengan menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tersebut.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SMART Tbk, Sentul Kab.Bogor”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Alat pelindung diri (APD) yang dipakai oleh karyawan saat bekerja banyak yang sudah usang atau tidak layak pakai lagi.
2. Masih banyak alat pelindung diri yang digunakan karyawan yang tidak sesuai dengan standar keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Kondisi lingkungan kerja yang kurang aman, nyaman, dan sehat.
4. Masih kurangnya tingkat disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti tidak memakai atribut pakaian kerja saat bekerja, bergurau saat bekerja, dan jam masuk kerja yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan perusahaan.
5. Penerapan program K3 belum berjalan maksimal sesuai dengan harapan perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berhubung adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, dan pengetahuan maka tidak semua identifikasi masalah akan diteliti. Untuk itu peneliti membatasi penelitian hanya pada masalah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT SMART Tbk, Sentul Kab. Bogor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah maka peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT SMART Tbk, Sentul Kab. Bogor?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT SMART Tbk, Sentul Kab. Bogor?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT SMART Tbk, Sentul Kab. Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT SMART Tbk, Sentul Kab. Bogor.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT SMART Tbk, Sentul Kab. Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. PT SMART Tbk, Sentul Kab. Bogor.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

Tujuan utama dari pembuatan karya ilmiah ini adalah untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

2. Masukan bagi perusahaan atau organisasi.

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan dan juga menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan strategik.

3. Memperkaya khasanah keilmuan.

Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menambah khasanah keilmuan dalam bidang manajemen, sehingga dapat memperkaya keilmuan tersebut.

4. Referensi dan pandangan bagi peneliti lain.

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan untuk peneliti lain yang memiliki objek hampir sama dengan penelitian ini.

G. Sistematika Penelitian

Untuk memberikan gambaran secara menyeluruh peneliti memberikan sistematika penulisan secara singkat sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, serta tujuan dan kegunaan yang akan dicapai dalam melakukan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang dasar teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang jenis penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data serta jadwal penelitian.