

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memainkan peran penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan asset hidup yang dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana dan efisien. Salah satu hal yang menjadi perhatian utama bagi manager SDM ialah Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah usaha mencegah kecelakaan kerja dan memberikan perasaan aman bagi para karyawan dengan memperhatikan aspek lingkungan, mesin dan alat serta manusianya sendiri (Anoraga,2005). Upaya K3 ini sangat memperhatikan lingkungan kerja yang aman dan tidak membahayakan bagi orang yang berada di lingkungan tersebut, salah satunya adalah memakai alat pelindung diri. Karyawan operator produksi juga menangani produk di area yang berpotensi menyebabkan bisa terkontaminasi. Oleh karena itu mereka diwajibkan menggunakan alat pelindung diri dan mematuhi standar kerja yang berlaku. Lingkungan kerja semacam ini sangat berbahaya bagi mereka sehingga dibutuhkan pengawasan yang konsisten terhadap kinerja mereka. Kinerja dari sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor tersebut adalah disiplin. Masalah disiplin akan memberikan corak terhadap kinerja karyawan.

Disiplin dalam bekerja merupakan hal yang penting dalam peraturan perusahaan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Hodges) sikap disiplin kerja yang dimiliki karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan

mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal yang menjadi fokus perhatian dalam meningkatkan mutu adalah kinerja sumber daya manusia kinerja didefinisikan sebagai hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis,2007).

PT Mandom Indonesia Tbk di Kawasan Industri MM2100 Cibitung merupakan perusahaan yang bekerja dibidang kosmetik. Banyaknya produk bahan baku yang harus dijaga secara higienis. Salah satunya karyawan wajib menggunakan sarung tangan dan masker agar tidak terkontaminasi oleh bahan baku tersebut. Sarung tangan dan masker merupakan Alat Pelindung Diri yang wajib dipakai semua karyawan produksi. Namun pada kenyataannya masih ada pula karyawan yang tidak mematuhi aturan tersebut. Ada pula karyawan yang tidak mengikuti SOP (Standar operasional Prosedur) yaitu karyawan yang sedang melakukan perbaikan mesin tetapi mesin dalam keadaan masih menyala. Tindakan tersebut merupakan suatu kesalahan yang membuat akan terjadinya kecelakaan kerja. Maka dari itu karyawan harus mematuhi SOP yang berlaku di perusahaan tersebut agar berkurangnya angka kecelakaan kerja.

Tingkat disiplin kerja pada PT Mandom Indonesia Tbk sangat tinggi, hal ini disebabkan oleh sikap kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas, karyawan yang sering melakukan pelanggaran peraturan, dan karyawan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat disiplin kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan permasalahan di atas maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandom Indonesia Tbk”.

Berikut data angka kecelakaan kerja PT. Mandom Indonesia tbk :

Tahun	Kecelakaan Ringan	Kecelakaan Berat	Jumlah Kasus
2016	7 kasus	19 kasus	26 kasus
2017	27 kasus	12 kasus	39 kasus
2018	29 kasus	13 kasus	42 kasus
2019	36 kasus	11 kasus	47 kasus
Januari-Mei 2020	26 kasus	8 kasus	34 kasus

Sumber : PT. Mandom Indonesia, 2020

Table 1.1 Data Kecelakaan Kerja

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dinyatakan sebagai berikut :

- a. Apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT mandom Indonesia tbk Kawasan Industri MM2100?
- b. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Mandom Indonesia tbk Kawasan Industri MM2100?
- c. Apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Mandom Indonesia tbk Kawasan Industri MM2100?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, peneliti mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mandom Indonesia Tbk Kawasan Industri MM2100
- b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Mandom Indonesia Tbk Kawasan Industri MM2100
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Mandom Indonesia Tbk Kawasan Industri MM2100.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

b. Bagi Peneliti

1. Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kenyataan di dunia usaha dibandingkan dengan teori yang di dapat di bangku kuliah khususnya tentang program keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.
2. Memperoleh pengetahuan tentang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja di perusahaan.

c. Bagi Civitas Akademis

Jika lingkungan perusahaan aman, maka seluruh civitas akademik bisa bekerja dengan nyaman. Produktivitas pun ikut meningkat.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Banyak masalah yang dapat diangkat kepermukaan dalam penelitian ini, namun penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pemecahannya terarah dan berhasil. Penelitian ini hanya dibatasi pada masalah rekrutmen dan penempatan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Mandom Indonesia tbk.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi ke beberapa bab sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan dibahas variable penelitian dan definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisa data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini, peneliti menganalisa hasil perhitungan yang telah diperoleh dan pengumpulan data pengolahan data. Dalam bab ini pula, diberikan rekomendasi perbaikan kinerja berdasarkan hasil pengolahan data dan penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini dikemukakan kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisa pemecahan masalah yang telah dilakukan dan juga memberikan saran-saran yang bermanfaat bagi perusahaan.

