

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin ketat, oleh karena itu sumber daya manusia dituntut harus memiliki kemampuan yang berkesinambungan mengembangkan diri secara aktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang ingin belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga memaksimalkan potensi diri agar berkembang maksimal. Diperkuat dengan skripsi terdahulu mengatakan bahwa persaingan industri semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya dalam menghasilkan produk yang berkualitas tinggi yang dapat bertahan dalam persaingan. Dalam meningkatkan daya saing, baik dari segi produk maupun kualitas produksi, suatu perusahaan tidak cukup dengan modal besar untuk mencapai tujuannya. Namun, harus dibantu oleh sumber daya manusia yaitu karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia adalah sebagai sumber yang berasal dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat digunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan mempunyai kekuatan (*power*). Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berfikir agar menjadi kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kemampuannya agar mendapat kualitas. Sumber daya manusia yang profesional, terpecaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dengan tingkat produktivitas yang maksimal sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan produktivitas menjadi salah satu sorotan utama ketika sebuah perusahaan mengalami kemunduran (Santoso, 2019).

Setiap organisasi terdiri dari sumber daya manusia yang memiliki aset penting dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola

dengan baik agar memberikan dampak positif bagi perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). MSDM suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengevaluasi, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan untuk menjaga hubungan relasi antar tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya, efektivitas dan efisiensi, otoritas atau wewenang, inisiatif, disiplin dalam artian taat kepada hukum, peraturan perusahaan, dan standar kerja yang diterapkan di perusahaan. Dan yang tak kalah pentingnya seperti fasilitas pendukung serta sarana dan prasarana, seperti halnya kesehatan dan keselamatan kerja demi terbentuknya kinerja yang maksimal (Multazam, 2015)

Tingkat kecelakaan-kecelakaan kerja di negara berkembang empat kali lebih tinggi dibanding negara-negara industri (Devi Nurmelita Sari, 2018). K3 adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja dan pengusaha untuk mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Kecelakaan kerja bisa menyebabkan kelambatan produksi, yang bisa mengakibatkan kerugian. Kesehatan karyawan yang rendah atau buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi tinggi, produktivitas rendah dan kinerja yang kurang maksimal.

Faktor lain yang meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah praktek kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dalam organisasi. Sedangkan kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dari lingkungan kerja yang melebihi periode waktu yang telah ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres, emosi, atau gangguan fisik. Kedua konsep tersebut dikenal dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Upaya K3 ini sangat berpengaruh di lingkungan kerja yang aman dan tidak membahayakan bagi orang yang berada di lingkungan

tersebut, salah satunya adalah kebersihan lingkungan kerja (Hutagalung & Ikatrinasari, 2018).

Konsep K3 biasanya dikenal dalam satu kesatuan, namun pada kenyataannya faktor pembentuk dari keselamatan dan kesehatan kerja memiliki banyak perbedaan, sehingga penting untuk memperhatikan detail dari praktek keselamatan dan kesehatan kerja. K3 yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain K3 dan kinerja, disiplin kerja juga menjadi kunci sukses perusahaan. Fasilitas yang diberikan, sistem manajemen K3 yang baik, maupun perusahaan yang ternama jika setiap karyawan nya memiliki disiplin kerja yang rendah beresiko pada tingkat kecelakaan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan maupun perusahaan tersebut.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk melakukan pencegahan terhadap timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja didalam lingkungan kerja para karyawan. K3 harus dikelola dengan baik untuk menghindari terjadinya masalah yang tidak di duga-duga, seperti ketidakpuasan dari pekerja sampai dengan tuntutan hukum karena mengabaikan faktor-faktor K3. Seperti yang telah disebutkan diatas, K3 merupakan suatu hal yang tidak bisa diabaikan, dengan menerapkan K3 yang baik dalam suatu perusahaan ada beberapa keuntungan yang didapatkan, yaitu menurunkan tingkat *turnover* pekerja, menciptakan kondisi yang baik, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan hasil kinerja dan produktivitas.

Apabila K3 tidak diterapkan dengan baik dalam suatu perusahaan akan mengakibatkan dampak buruk bagi perusahaan tersebut, yaitu meningkatnya angka kecelakaan dan kematian pekerja, terganggunya proses operasional perusahaan, mengurangi output produksi, dan terciptanya hubungan industrial yang buruk. Keselamatan dan kesehatan kerja juga sangat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif.

Berikut adalah data fasilitas K3 yaitu alat tabung apar pada PT Intigarmindo Persada yang mengalami kerusakan dari bulan Januari-Desember 2020:

**Tabel 1.1 Data Kerusakan Alat Apar
PT Intigarmindo Persada
Periode Januari – Desember 2020**

BULAN	JUMLAH ALAT K3 YANG TERSEDIA	JUMLAH ALAT K3 YANG RUSAK
Januari	100	0
Februari	100	0
Maret	92	8
April	95	5
Mei	80	20
Juni	74	26
Juli	68	32
Agustus	80	20
September	82	18
Oktober	80	20
November	85	15
Desember	78	22

Sumber: HRD PT Intigarmindo Persada

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari bulan Januari-Desember 2020 telah terjadi peningkatan alat apar yang rusak karena disebabkan berbagai macam hal, salah satunya yang sangat berpengaruh adalah ketika perusahaan tutup (*lockdown*) karena alat-alat yang ada diperusahaan tersebut menjadi tidak terawat bahkan ketika perusahaan sudah mulai aktif kembali beberapa peralatan pun belum bisa sepenuhnya dibenahi oleh perusahaan, akan tetapi tetap ada progres perbaikan namun tidak maksimal. Sehingga tetap saja menyebabkan permasalahan alat apar/K3 menjadi tidak lengkap dalam perusahaan tersebut.

Keselamatan dan kesehatan kerja juga berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang

tenang dan akan bekerja secara baik. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik.

Secara umum, risiko di tempat kerja adalah kombinasi dari kemungkinan terjadinya suatu peristiwa berbahaya dan tingkat keparahan cedera atau kerusakan pada kesehatan (ILO, 2020). Konsep K3 di masa Covid-19 ini juga sangat berpengaruh bagi pekerja dan penduduk. Mengingat pola penularan Covid-19, pekerja yang berinteraksi dengan individu yang berpotensi menular juga beresiko terhadap penularan. Maka dari itu, pekerja harus berkomunikasi yang baik dan mencari informasi terkini untuk memungkinkan dapat mengendalikan diri. Sistem saling mendukung untuk memberikan dukungan psikologis, untuk meningkatkan kesehatan.

Untuk mengurangi risiko dan melindungi kesehatan mental dan kesejahteraan para pekerja, berbagai langkah K3 dapat diadopsi. Komitmen dan dukungan sangat penting untuk memastikan bahwa langkah-langkah tersebut dilaksanakan dan diterapkan. Mengingat risiko nyata Covid-19 membuat para pekerja harus kerja jarak jauh penuh waktu, harus tetap terhubung dengan atasan, agar mendapat kinerja yang maksimal. Penting juga untuk menerapkan sistem komunikasi yang baik dalam memastikan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan pekerja agar tidak terganggu.

Pandemi Covid-19 sekali lagi menunjukkan peran yang sangat penting bagi K3 untuk pekerjaan yang layak. Memastikan bahwa tempat kerja aman dan sangat penting untuk membatasi penyebaran virus, melindungi kesehatan pekerja dan penduduk yang lebih besar.

Masuknya wabah Covid-19 menutup setiap perusahaan, lembaga, dan instansi untuk memaksimalkan K3 disetiap lembaganya untuk memastikan

bahwa tempat kerja aman bagi karyawannya dan mengurangi resiko penyebaran virus Covid-19.

Permasalahan yang terjadi di PT Intigarmindo Persada adalah hampir sebagian karyawan bekerja tidak memperhatikan K3 nya yaitu tidak menggunakan masker, *face shield*, maupun handsanitaizer. Hal ini diperlukan karena untuk mencegah penyebaran virus Covid-19 walaupun ini merupakan standar kerja dalam melaksanakan operasional perusahaan. Selain itu tidak adanya *glove* (sarung tangan) yang harusnya digunakan saat bekerja yang membutuhkan sarung tangan. Hal ini dibutuhkan untuk menghindari kecelakaan saat bekerja. Dalam hal K3 ini hampir selalu diabaikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas kerja yang memadai. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sataloff, Johns, & Kost, 2015). Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Disiplin juga merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan. Disiplin diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi.

Disiplin adalah sikap keadilan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi (Hidayatullah & Tjahjawati, 2018). Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerjanya yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas dan

berproduktivitas tinggi.

Kegiatan pendisiplinan dilakukan untuk mendorong para karyawan mengikuti dan mematuhi berbagai standar dan aturan. Data pendukung lainnya yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan yang menurun, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2 Data Absensi
PT Intigarmindo Persada Bagian Produksi
Periode Januari – Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Total Hari Kerja
Januari	186	6	10	2	15	20
Februari	186	-	15	-	5	19
Maret	211	5	5	-	-	21
April	245	2	9	2	5	21
Mei	19	-	-	-	-	18
Juni	19	-	-	-	-	21
Juli	19	-	-	-	-	20
Agustus	19	-	-	-	-	21
September	92	-	5	-	6	22
Oktober	134	-	2	2	3	20
November	153	-	2	3	5	22
Desember	160	2	2	5	4	23
Total		15	50	14	43	248

Sumber: HRD PT Intigarmindo Persada

Penjelasan mengenai data absensi diatas yaitu diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan bagian Produksi PT Intigarmindo Persada sangat tinggi di setiap bulannya, sehingga mencapai total 43 kali. Jumlah keterlambatan paling tinggi yaitu pada bulan Januari hingga mencapai sebanyak 15 kali. Kemudian pada tabel keterangan sakit terdapat 15 orang dan izin mencapai 50 orang selama satu tahun. Dapat dilihat juga masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan atau alfa dengan total 14 kali. Melihat hal tersebut maka kedisiplinan pada karyawan bagian Produksi PT Intigarmindo Persada harus terus ditingkatkan karena kesadaran akan disiplin dalam bekerja ini yang dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan data dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian, **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intigarmindo Persada”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah sebagai penelitian berikut:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intigarmindo Persada?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intigarmindo Persada?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intigarmindo Persada?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut maka yang menjadi tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Intigarmindo Persada.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intigarmindo Persada.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Intigarmindo Persada.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian adalah:

1. Bagi Peneliti

Meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta mengembangkan daya pikir penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia, khususnya tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Instansi

Dapat menjadi masukan yang baik dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menyangkut disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

a. Bagi Akademik

Dapat menjadikan sumber informasi yang diharapkan dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

b. 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 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Intigarmindo Persada.

1.5 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, identifikasi 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

Bab ini membahas variabel 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 dari pengumpulan dan 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 instansi.

