

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setelah melewati fase pandemi, industri manufaktur menghadapi situasi persaingan yang semakin ketat. Dampak pandemi mengakibatkan beberapa perubahan dalam kerangka operasional perusahaan manufaktur. Hal tersebut memaksa perusahaan manufaktur untuk menyesuaikan diri dengan kondisi bisnis yang belum pernah terjadi sebelumnya. Saat ini, perusahaan-perusahaan manufaktur, baik di tingkat lokal maupun global, terlibat dalam persaingan sengit dengan tujuan menjaga dan meningkatkan pangsa pasar mereka dalam situasi ekonomi yang tidak menentu. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) harus diperkuat karena perubahan besar dalam lingkungan bisnis. Bisnis yang ingin memperoleh keunggulan kompetitif harus menghadapi tantangan karena pergeseran dinamika usaha. Lingkungan bisnis yang semakin rumit dan sulit diprediksi, kenaikan biaya operasional, dan tekanan persaingan yang meningkat (Marganto et al., 2021).

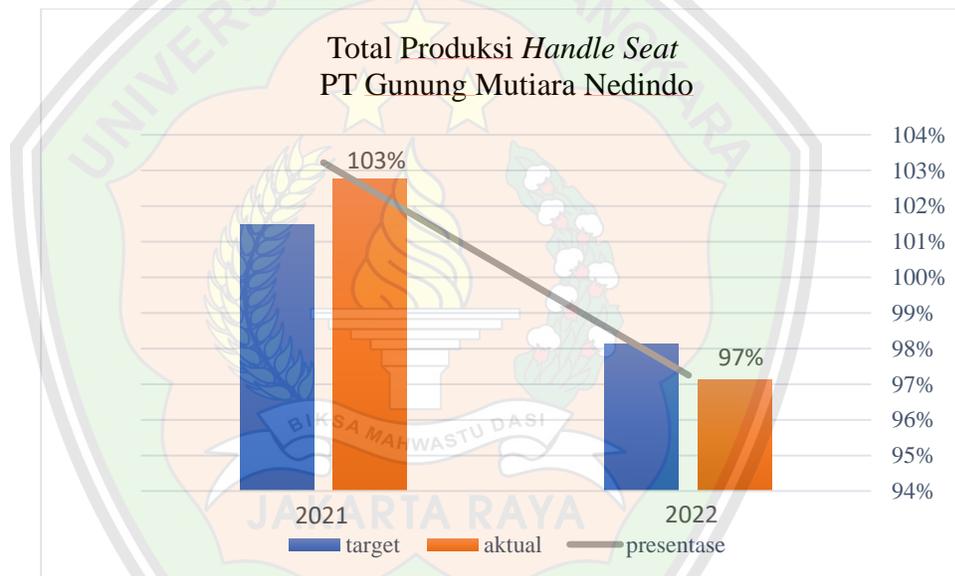
SDM adalah investasi yang harus ada dan penting untuk operasi organisasi. Dengan munculnya berbagai perkembangan, peran MSDM telah berubah. Perkembangan ini telah menyebabkan peran MSDM menjadi lebih besar. Dalam upaya mereka untuk mempertahankan dan meningkatkan pangsa pasar mereka, banyak bisnis telah menerapkan perubahan strategis. Salah satunya

yaitu seperti faktor kinerja karyawan yang menjadi sangat krusial dalam berkompetisi, Sehingga di era saat ini, di mana peradaban dan teknologi telah maju secara signifikan, sumber daya manusia yang berpengalaman dan berdisiplin tinggi diperlukan untuk menjalankan kewajiban dan tanggung jawab mereka guna mencapai tujuan, baik itu tujuan perusahaan ataupun tujuan pribadi. Akibatnya, kemajuan suatu negara bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (Vallennia et al., 2020).

Kinerja merupakan hasil kolerasi antara tiga elemen kunci, antara lain kapasitas, semangat karyawan untuk menjalankan tugasnya, serta etos kerja dan tingkat tanggung jawabnya. Semakin signifikan masing-masing faktor tersebut, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut (Raymond et al., 2023). Berkurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan akan memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan, serta perusahaan. Jadi, kinerja merujuk pada jumlah suatu pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang karyawan dalam rentang waktu tertentu sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang berdampak pada tingkat keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yaitu melibatkan prestasi kerja, Dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibagikan kepada mereka, seorang karyawan mencapai hasil baik dari aspek kualitas juga kuantitas (Asti, 2023).

PT Gunung Mutiara Nedindo merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi *buffing hendle seat* yang berdomisili di Bekasi Jawa Barat.

Menurut HRD (*Human Resource Development*) PT Gunung Mutiara Nedindo, kualitas hasil kerja karyawan yang cukup rendah merupakan penghalang untuk proses pengembangan bisnis, terutama untuk mencapai beban tanggung jawab yang besar ketika meningkatkan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, hasil produksi yang tidak mencapai target dapat menunjukkan penurunan kinerja karyawan. Grafik berikut menunjukkan kuantitas hasil kerja produksi:



Sumber : Data dari PT. Gunung Mutiara Nedindo Tahun 2023

**Gambar 1.1 Grafik Data Kinerja Karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo**

Berdasarkan data pada grafik rekapitulasi kinerja karyawan pada PT Gunung Mutiara Nedindo di Tahun 2021, Pencapaian sebesar 103% sedangkan di Tahun 2022 pencapaian sebesar 97% untuk produksi. Dari data diatas

tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Gunung Mutiara Nedindo cenderung menurun.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kesehatan buruk dan risiko kecelakaan yang tinggi dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja karyawan. Menurut (Maulana, 2020), keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada keadaan mental dan fisik, dan stabilitas perasaan karyawan, serta melibatkan upaya untuk mengurangi risiko cedera atau sakit yang mungkin timbul dikarnakan lingkungan kerja. Di Indonesia sendiri kasus kecelakaan kerja masih cukup tinggi. pemahaman karyawan yang rendah tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta kurangnya kedisiplinan ketika melaksanakan praktik K3 telah menjadi perhatian serius. Kecelakaan yang tinggi menciptakan risiko fisik dan finansial yang serius bagi perusahaan (Nashrulloh et al., 2023). Berikut data keselamatan dan kesehatan kerja (K3) PT Gunung Mutiara Nedindo.

**Tabel 1.1 Data Kecelakaan Kerja  
PT Gunung Mutiara Nedindo**

No	Tahun	Jenis Kecelakaan					Jumlah Kecelakaan
		Nearmiss	Ringan	Sedang	Berat	Fatal	
1	2021	3	4	2	0	0	9
2	2022	5	3	6	0	0	14
<b>Total</b>		8	7	8	0	0	23

*Nearmiss* : Kecelakaan yang hampir nyaris untuk dihindari

Sumber : Data dari PT. Gunung Mutiara Nedindo Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan adanya peningkatan kecelakaan kerja dari Tahun 2021 hingga Tahun 2022. Terdapat total 8 kecelakaan kerja dengan tingkatan *nearmiss* atau kecelakaan yang hampir atau hampir terjadi pada periode tahun tersebut. Lalu terdapat total 7 kecelakaan ringan, dan 8 kecelakaan sedang.

Selain faktor keselamatan dan kesehatan di tempat bekerja, disiplin kerja ialah unsur penting guna meningkatkan kinerja karyawan (Yusrizal & Eliza, 2021). Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan, peran disiplin menjadi krusial dan tidak dapat diabaikan. Kedisiplinan yang baik dari karyawan dapat menjadi dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan, sementara kedisiplinan yang buruk dapat menjadi hambatan dan menghambat pencapaian tujuan tersebut. Ini bisa diamati dari tingkatan pengetahuan karyawan dalam menangani masalah yang muncul dan kemampuan bekerja yang relatif rendah. Akibatnya, banyak proyek yang telah ditargetkan tidak dapat diselesaikan pada waktunya (Budiyanto, 2020).

Wawancara dengan staf HRD dan Personalia menunjukkan bahwa banyak karyawan izin. Selain itu, banyak juga yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, dan banyak yang menggunakan izin sakit tanpa surat dokter sebagai alasan untuk tidak hadir. Tabel berikut menunjukkan absensi perusahaan:

**Tabel 1.2 Daftar Hadir Karyawan  
PT. Gunung Mutiara Nedindo**

No	Tahun	$\Sigma$ Karyawan	$\Sigma$ HKN	$\Sigma$ Absen	$\Sigma$ Izin	$\Sigma$ Cuti	Total
1	2021	52	299	11	9	5	25
2	2022	56	296	13	18	5	36
<b>Total</b>			595	24	27	10	-

Note : HKN (Hari Kerja Normal)

Sumber : Data dari PT. Gunung Mutiara Nedindo Tahun 2023

Data absensi di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran rata-rata karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo terjadi penurunan dari Tahun 2021 hingga Tahun 2022. Total karyawan tidak hadir baik absen atau tanpa alasan, izin maupun cuti mencapai 25 kali di Tahun 2021 dan mengalami peningkatan menjadi 36 karyawan tidak hadir di Tahun 2022. Diketahui pada tabel absen, karyawan yang tidak masuk tanpa ada keterangan mencapai 11 kali di Tahun 2021 dan mengalami peningkatan menjadi 13 karyawan absen di Tahun 2022. Lalu pada tabel izin, karyawan yang tidak masuk dengan alasan izin mencapai 9 kali di Tahun 2021 dan mengalami peningkatan menjadi 18 karyawan tidak hadir dengan alasan izin di Tahun 2022. Seperti yang ditunjukkan oleh data kehadiran, PT Gunung Mutiara Nedindo menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah. Oleh karena itu, tingkat kedisiplinan pekerja harus ditingkatkan agar bisa meningkatkan kinerja perusahaan.

Dari informasi yang disajikan, bisa disimpulkan bahwasannya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki peran krusial, begitu juga

dengan peningkatan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Gunung Mutiara Nedindo, perusahaan manufaktur yang menekankan pentingnya implementasi program K3 dan disiplin kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikumpulkan oleh peneliti, yaitu penelitian dilakukan oleh (Permatasari & Kusmayadi, 2023), (Muafi & Hawignyo, 2022), (Ernawaty et al., 2020), dan (Fadli & Narimawati, 2019) yaitu tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara persial maupun simultan, namun terdapat juga hasil berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh (Nur et al., 2023) dan (Sudarnaya et al., 2023) yang mejabarkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan permasalahan penelitian di PT Gunung Mutiara Nedindo terkait penurunan kinerja, maka peneliti ingin mengetahui apakah penurunan kinerja tersebut dikarenakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja. Penelitian ini penting dilakukan karena dapat menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan memperbaiki proses kinerja, sebelumnya juga belum ada yang meneliti di PT Gunung Mutiara Nedindo terkait dengan variabel tersebut. Oleh sebab itu, maka dapat diajukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

## **dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mutiara Gunung Nedindo”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan informasi di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo?
3. Apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini sesuai dengan perumusan masalah di atas, yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Guna membuktikan teori-teori tentang bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan dukungan konkrit bagi upaya bisnis atau perusahaan dalam peningkatan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). penelitian ini juga bertujuan untuk melihat secara signifikansi disiplin kerja bagi karyawan, dengan harapan dapat mencapai tingkat kinerja kerja yang produktif dan berkualitas.

### b. Karyawan

Dengan menggunakan hasil temuan dari penelitian ini, diharapkan para karyawan mampu mengadopsi prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan patuh terhadap disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuannya adalah guna mencapai tingkat kinerja yang produktif dan berkualitas tinggi berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

### c. Peneliti

Penelitian ini diharapkan akan meningkatkan pengetahuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja pada kinerja karyawan serta menyelesaikan studi Sarjana Strata Satu (S1) dengan fokus studi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

## 1.5 Sistematika Penulisan

Laporan penelitian akan disusun secara sistematis dalam tiga bagian utama: bagian awal, inti, dan akhir. Agar lebih memudahkan untuk dipahami, penulis akan membagi setiap pembahasan dalam laporan penelitian menjadi lima bab, dimana setiap bab akan terdiri dari sub-bab yang saling berhubungan.

### **BAB I        PENDAHULUAN**

Bab ini membicarakan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan kerangka sistematik penulisan.

### **BAB II       TINJAUAN PUSTAKA**

Beberapa teori yang dibahas pada bab ini berasal dari pengertian beberapa ahli dan diambil dari buku atau jurnal tentang keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, kinerja, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

### **BAB III      METODELOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional dan skala pengukuran dan pengujian hipotesis.

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

Pada bab ini berisi tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan juga pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.

**BAB V** Pada bab ini berisi kesimpulan dari implikasi manajerial

