

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan didirikan dengan tujuan untuk bertahan, berkembang dan memperoleh keuntungan. Untuk mencapai tujuan tersebut pihak perusahaan harus mengoptimalkan faktor yang ada seperti sumber daya manusia, sumber daya alam dan modal serta faktor produksi lainnya dalam menjalankan aktivitas produksinya. Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan apabila ingin berkompetisi dengan perusahaan lain.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Rorimpandey et al., 2022). Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang disingkat MSDM adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan pegawai dan masyarakat (Rorimpandey et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk efektifnya perusahaan tersebut, salah satunya dengan melakukan hal yang paling dasar bagi suatu perusahaan dengan memperhatikan aspek Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) yang dapat menjadikan pegawai lebih aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di suatu instansi atau perusahaan yang berlokasi di dalam proyek dalam mengelola suatu produk (Jayaputra & Sriathi, 2020). Dengan demikian, K3 dapat menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai, sehingga dapat mencapai kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam UU Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja disebutkan bahwa, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. K3 sangatlah penting dalam suatu instansi atau perusahaan karena pegawai akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan suatu tugas yang tengah dikerjakan. Meskipun resiko sangat rendah tetapi merupakan prioritas bagi suatu instansi atau perusahaan agar dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik bagi pekerjanya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar tempat kerja tersebut (Jayaputra & Sriathi, 2020).

Alasan utama K3 sangatlah penting karena menyangkut nyawa manusia. Apabila terjadi kecelakaan kerja saat melakukan pekerjaan maka pegawai tersebut akan mengambil cuti untuk mengobati luka tersebut ataupun jika mereka tidak mengambil cuti pada saat kecelakaan itu terjadi, maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai karena tidak dapat melakukan secara optimal tugas yang telah diberikan oleh atasan. Jadi, keselamatan kesehatan kerja sangatlah penting agar pegawai dapat bekerja secara maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan sehingga kinerja perusahaan meningkat.

Lingkungan kerja juga dapat menjadikan pegawai lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan. Sehingga manajemen sumber daya manusia akan menjadi lebih baik dan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh atasan seperti halnya lingkungan yang nyaman dalam kantor maupun yang berada di luar ruangan, rekan kerja dan lingkungan kerja yang bersih (Jayaputra & Sriathi, 2020). Lingkungan kerja juga merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan penerapan lingkungan kerja yang baik diharapkan juga akan meningkatkan semangat kerja para pegawai sehingga juga akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu usaha pemeliharaan pegawai yang sangat penting untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi (Jayaputra & Sriathi, 2020).

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Budiasa, I. K., 2021) . Lingkungan kerja sebagai suatu atau keseluruhan dari komponen komponen yang berhubungan dengan suatu lembaga, organisasi, atau perusahaan yang memiliki suatu pola yang tidak lepas dari lingkungan dimana lembaga, organisasi, atau perusahaan itu berada (Maslichah & Hidayat, 2017). Dalam penjelasan tersebut dapat diartikan pula bahwa lingkungan kerja tidak hanya meliputi lingkungan kerja secara fisik, akan tetapi juga meliputi non fisik. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dapat merasa aman dan efisien saat melaksanakan tugas.

Selain K3 dan lingkungan kerja, komitmen organisasional juga merupakan hal yang sangat penting dalam mengelola msdm di instansi atau perusahaan. Komitmen organisasional yang baik akan menciptakan loyalitas yang dapat mendukung kinerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan untuk lembaga atau perusahaan (Jayaputra & Sriathi, 2020). Dalam menentukan komitmen organisasi dibutuhkan proses didalamnya dan tidak dapat terjadi dengan begitu cepat. Konsep organisasi ini berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang di dalam organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam suatu instansi atau perusahaan tersebut. Komitmen bertujuan untuk dapat menguatkan kemauan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga nantinya pegawai memiliki kesadaran yang tinggi dalam suatu instansi atau perusahaan sehingga mereka dapat bekerja dengan sebaik baiknya. Selain itu, komitmen juga dapat menjadikan pegawai merasa bahwa memiliki suatu instansi atau perusahaan tersebut sehingga mereka dapat tinggal lebih lama dalam suatu instansi atau perusahaan tersebut. Komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasinya (Asbah, 2017).

Kinerja pegawai pada dasarnya tergantung dalam diri pegawai tersebut seperti halnya niat, minat, keterampilan, pendidikan dan pelatihan dan lain sebagainya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun, pihak perusahaan dapat memotivasi para pegawai agar mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya dengan salah satu cara misalnya memberikan program yang berkaitan dengan adanya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Sehingga dengan program tersebut di harapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan. Kinerja pegawai dapat menjadi tolak ukur pada sebuah perusahaan dapat berkembang dengan baik dan mengalami kemajuan kedepannya, sehingga dapat mengetahui dampak kinerja pegawai dalam mengerjakan tugasnya yang berpengaruh pada kemajuan perusahaan tersebut (Jayaputra & Sriathi, 2020).

CV. Sido Gangsar adalah usaha yang bergerak dibidang pertanian yang meliputi komoditas agrikultural seperti jagung dan padi. Pada tanaman padi meliputi cara pengolahan dari padi sampai menjadi beras, untuk jagung hanya menerima dan membeli dari petani kemudian dijual kembali. CV. Sido Gangsar berlokasi di Desa Lojejer Kecamatan Wuluhan.

Tabel 1.1
Kasus Kecelakaan Kerja dan Pegawai Yang Keluar

Tahun	Kecelakaan Kerja	Pegawai Yang Keluar
2018	6 orang	10 orang
2019	8 orang	8 orang
2020	9 orang	7 orang
2021	9 orang	6 orang
2022	7 orang	8 orang

Sumber: CV. Sido Gangsar 2023

Berdasarkan tabel 1.1. dapat dilihat bahwa masih ada kasus kecelakaan kerja dan beberapa pegawai yang keluar yang nantinya akan berdampak pada kinerja pegawai. Permasalahan yang ada pada CV. Sido Gangsar ini yaitu ada beberapa pegawai yang berhenti atau tidak adanya perasaan untuk tetap tinggal sehingga nantinya akan menunjukkan sikap loyalitas kepada CV. Sido Gangsar dikarenakan tidak mampu melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan tidak adanya persyaratan tertulis yang diberikan oleh pemilik kepada pegawai baru yang mengakibatkan banyak pegawai yang mudah berhenti dengan uji coba yang diberikan minimal 3 bulan.

Berdasarkan data yang diterima dari lokasi penelitian mengenai K3 CV. Sido Gangsar sudah menerapkan program K3 bagi pegawai lapangan, misalnya pemberian alat pelindung diri. Akan tetapi, masih saja terjadi kecelakaan kerja dan mengakibatkan pegawai tidak masuk kerja yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Kecelakaan kerja yang terjadi di CV. Sido Gangsar yaitu ada beberapa pegawai yang terkena las saat menggunakan mesin untuk mengolah padi menjadi beras hal tersebut dapat terjadi

dikarenakan kurang lengkapnya alat pelindung diri yang diberikan dan tidak memenuhi standar, akan tetapi CV. Sido Gangsar sudah menyiapkan kotak P3K untuk mengobati kecelakaan tersebut.

Dikarenakan pekerjaan yang hampir setiap hari terkena debu, maka ada pegawai yang batuk dikarenakan tidak memakai masker dan pihak CV. Sido Gangsar sendiri tidak menyediakan atau mewajibkan para pegawai menggunakan masker, dengan alasan pegawai bekerja pada pekerjaan berat dan takut tidak kuat dalam melakukan pekerjaan. Jika dibiarkan maka dapat mengakibatkan turunnya kesehatan pada pegawai tersebut. Begitu juga pada saat hujan yang menyebabkan sebagian besar pegawai tidak dapat melanjutkan pekerjaannya dan berakibat jam kerja berkurang yang berimbas tidak tercapainya target kerja.

Lingkungan kerja non fisik di CV. Sido Gangsar terlihat dari hubungan yang terjadi antara pegawai yang mampu berkomunikasi dan bercanda dengan nyaman sesama pegawai, walaupun suasana hati manusia tidak ada yang tahu pasti bagaimana dengan candaan yang dilontarkan sesama pegawai. Permasalahan selanjutnya yaitu tidak ada kegiatan rutinan mengaji pada setiap satu minggu sekali atau satu bulan sekali yang dilakukan pada CV. Sido Gangsar. Lingkungan kerja berupa fisik pada CV. Sido Gangsar meliputi penataan ruangan pada tempat sekretaris yang terlalu sempit dan pencahayaan yang kurang di tempat gudang beras, itu membuat pegawai bekerja kurang nyaman. Tempat beristirahat dan melakukan ibadah untuk pegawai di dalam CV. Sido Gangsar telah disediakan meskipun hanya berupa mushola kecil.

Komitmen organisasional pada CV. Sido Gangsar masih rendah. Karena beberapa pegawai tidak memiliki perasaan untuk wajib berada dalam organisasi, sehingga beberapa pegawai memilih keluar saat dirasa tidak mampu dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Itu dikarenakan tidak adanya persyaratan tertulis disaat menerima pegawai, hanya saja persyaratan berupa lisan yang diberikan oleh atasan dengan uji coba yang dilakukan minimal 3 bulan pada pegawai baru. Padahal banyak insentif yang diberikan oleh CV. Sido Gangsar kepada pegawai yang telah mampu bertahan minimal 1 tahun yaitu dengan memberikan intensif pada akhir tahun dan hari raya Idul Adha berupa uang dan untuk hari raya Idul Fitri berupa bingkisan.

Penelitian dengan hasil yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Qurbani & Selviyana, 2018). Secara tegas (Mardyana & Riana, 2019) menguraikan hasil pengujian mendapatkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya tidak sejalan dengan hasil penelitian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Parashakti & Putriawati, 2020).

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Jayaputra & Sriathi, 2020). Penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian melalui uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (June & Siagian, 2020). Kedua penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian komitmen

organisasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen (Firmansyah & Zanora, 2021)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial pada CV Berkah Anugrah Abadi Kertak Hanyar (Hernilawati et al., 2021). Penelitian tersebut sejalan dengan hasil temuan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Agus & Sudalyo, 2021). Sementara itu, penelitian dengan hasil penelitian melalui uji t variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan positif (Samad et al., 2022). Penelitian tersebut sejalan dengan hasil keselamatan kesehatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai (Rorimpandey et al., 2022).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada pada CV. Sido Gangsar yaitu kecelakaan kerja yang terjadi di CV. Sido Gangsar yaitu ada beberapa pegawai yang terkena las saat menggunakan mesin untuk mengolah padi menjadi beras hal tersebut dapat terjadi dikarenakan kurang lengkapnya alat pelindung diri yang diberikan dan tidak memenuhi standar.

Dikarenakan pekerjaan yang hampir setiap hari terkena debu, maka ada pegawai yang batuk dikarenakan tidak memakai masker dan pihak CV. Sido Gangsar sendiri tidak menyediakan atau mewajibkan para pegawai menggunakan masker, dengan alasan pegawai bekerja pada pekerjaan berat dan takut tidak kuat dalam melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja non fisik di CV. Sido Gangsar tidak ada kegiatan rutin mengaji pada setiap satu minggu sekali atau satu bulan sekali yang dilakukan pada CV. Sido Gangsar. Lingkungan kerja berupa fisik pada CV. Sido Gangsar meliputi penataan ruangan pada tempat sekretaris yang terlalu sempit dan pencahayaan yang kurang di tempat gudang beras, itu membuat pegawai bekerja kurang nyaman. Tempat beristirahat dan melakukan ibadah untuk pegawai di dalam CV. Sido Gangsar telah disediakan meskipun hanya berupa mushola kecil.

Komitmen organisasional pada CV. Sido Gangsar masih rendah. Karena beberapa pegawai tidak memiliki perasaan untuk wajib berada dalam organisasi, dikarenakan tidak adanya persyaratan tertulis disaat menerima pegawai, hanya saja persyaratan berupa lisan yang diberikan oleh atasan dengan uji coba yang dilakukan minimal 3 bulan pada pegawai baru, sehingga dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Sido Gangsar?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Sido Gangsar?
- 3) Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Sido Gangsar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian latar belakang dan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini yaitu :

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai CV. Sido Gangsar.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Sido Gangsar.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai CV. Sido Gangsar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut.

- 1) Bagi peneliti, sebagai pengalaman yang sangat berharga serta dapat menambah ilmu dan pengetahuan mengenai pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.
- 2) Bagi akademisi, dapat menyumbangkan pemikiran yang bermanfaat kepada akademisi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.
- 3) Bagi perusahaan, dapat dijadikan bahan masukan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja dan komitmen organisasional sehingga kedepannya lebih baik lagi dalam memperhatikan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan pada CV. Sido Gangsar. Subyek yang dilakukan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Desa Lojejer, Kecamatan Wuluhan. Materi yang digunakan adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja dan komitmen organisasional.