

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dan kemajuan dalam dunia industri telah mendorong munculnya berbagai jenis industri, terutama di Indonesia. Setiap perusahaan yang didirikan tentu memiliki harapan untuk mengalami pertumbuhan yang signifikan di masa depan. Di era globalisasi ini, perusahaan juga sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Dalam rangka perkembangan industri di suatu negara, masalah besar yang selalu timbul adalah kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak baik, untuk itu dalam suatu perusahaan diperlukan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut (Apriyanto et al., 2021) Setiap perusahaan, baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar memiliki keinginan untuk melakukan kemajuan dalam menjalankan usahanya, baik itu dari segi kemudahan maupun tingkat pencapaian hasil. Perkembangan dan perluasan yang dilakukan oleh perusahaan harus didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai agar semua perencanaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik dan mendapatkan hasil yang memuaskan. Dalam setiap aktivitasnya, suatu perusahaan juga memerlukan sumber daya manusia yang sangat mendukung untuk usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang mana dengan adanya sumber daya manusia (SDM) akan sangat membantu dalam melaksanakan dan memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Persaingan yang semakin ketat setiap waktunya membuat perusahaan dipaksa untuk selalu meningkatkan pengelolaan sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia (SDM). Menurut (Hasibuan, 2008) Manajemen Sumber Daya Manusia menurut adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan semikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Kualitas SDM yang baik sangat penting bagi perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya serta menghasilkan produk berkualitas dan mempertahankan eksistensi perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan karena manusia merupakan aset biologis yang perlu dijaga dan dikembangkan. Oleh karena itu, karyawan harus mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Padahal, manusia sebagai aset utama suatu organisasi atau perusahaan harus mendapat perhatian yang cermat dan dikelola dengan sebaik-baiknya. Tujuannya adalah agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia memerlukan manajer yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana dan efisien. Agar terciptanya kinerja karyawan yang baik Salah satu faktor utama yang harus menjadi fokus manajer sumber daya manusia adalah keselamatan kerja, Kesehatan kerja dan Disiplin kerja

Kinerja adalah merupakan perilaku kerja karyawan yang diungkapkan sebagai hasil kerja sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan selama periode tertentu. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan.. Menurut Hasibuan (2009:34) dalam (Firmanzah et al., 2017), “Kinerja merupakan ukuran dari hasil kerja yang berhasil dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.”. Setiap karyawan perusahaan pasti akan menemui berbagai kendala agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kinerjanya diakui oleh perusahaan. Saat mengevaluasi kinerja karyawan, banyak faktor yang berperan. Dalam penelitian ini digunakan dua aspek sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu keselamatan, kesehatan kerja dan disiplin kerja. Menjadikan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai bagian dari manajemen perusahaan, memperhatikan dan mengikutinya, serta menjadikan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja menjadi lebih modern. Sebab, jika dilihat dari data, kecelakaan yang terjadi juga menimbulkan kerugian yang cukup besar. Karena banyaknya risiko yang dihadapi perusahaan, maka perusahaan mulai menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja dengan fokus pada pencegahan kecelakaan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berkualitas. Salah satunya adalah penilaian kinerja. Pegawai berkinerja baik apabila menerapkan unsur-unsur berikut, yaitu komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawabnya masing-masing, penguasaan dan pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan kreativitas dalam melaksanakan tugas atau produktivitas dan tujuan lainnya.

Keselamatan pada dasarnya adalah kebutuhan setiap manusia dan menjadi naluri dari setiap makhluk hidup. Kondisi perburuban yang buruk dan angka kecelakaan yang tinggi mendorong berbagai kalangan untuk berupaya meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja pada kenyataannya dalam dunia industri. Salah satu (Ramli, 2012) perlindungan terhadap tenaga kerja masih jauh dan yang diharapkan karena masih banyak terjadi kecelakaan kerja serta potensi bahaya kerja yang dapat membahayakan tenaga kerja. Terkait masalah perlindungan tenaga kerja dan kecelakaan kerja Perusahaan menerapkan Sistem manajemen yang dapat melindungi tenaga kerja dari kecelakaan. kerja dan menghindari kerugian. yang besar terhadap perusahaannya. Salah satu sistem manajemen yang bagus diterapkan adalah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan selanjutnya disingkat menjadi (K3) Kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan tenaga kerja yang baik. Keselamatan dan kesehatan kerja ini akan ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan dengan cara penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari arti penting keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Apabila banyak terjadi kecelakaan, maka tenaga kerja banyak yang menderita, angka absensi di perusahaan meningkat, hasil produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin membesar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi tenaga kerja maupun perusahaan yang bersangkutan, karena mungkin tenaga kerja terpaksa berhenti bekerja sebab sakit sementara atau cacat tetap yang diakibatkan oleh proses kerja yang tidak aman atau peralatan kerja yang salah dalam pengoperasiannya. Karena pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja para tenaga kerja, maka untuk mengantisipasi dan

mengurangi angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja juga untuk melindungi tenaga kerja, maka pemerintah mengeluarkan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 86 Ayat 1 dan 2 yang menyatakan “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”.

Selain keselamatan dan kesehatan kerja yang merupakan hal penting hingga sangat membutuhkan perhatian khusus oleh perusahaan, ada hal penting lainnya yang juga perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja karyawan dapat terhindar dari kecelakaan kerja karena karyawan telah mengikiti dan mematuhi pedoman dan peraturan dalam bekerja dengan baik. Menurut Mangkunegara (2016: 129) dalam (Wulandari et al., 2020) yaitu ada dua bentuk disiplin kerja yakni disiplin *preventif* dan disiplin korektif. Disiplin *preventif* adalah suatu upaya yang menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Sedangkan disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Selain itu, menurut Rivai (2010: 825) dalam (Aryani et al., 2022) yaitu disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan.

Dengan demikian disiplin kerja sangat membantu dalam mengurangi dan mengantisipasi adanya kecelakaan yang diakibatkan oleh pekerjaan. dengan adanya karyawan yang disiplin dalam mematuhi peraturan dan pedoman dalam bekerja maka keselamatan dan kesehatan kerja karyawan tersebut akan terjamin.

Dari pemaparan variabel diatas terdapat *gap riset* penelitian yang di lakukan (Hedianto et al., 2014) responden menyatakan variabel Keselamatan Kerja , variabel Kesehatan Kerja dan variabel Motivasi Kerja dengan jawaban cenderung setuju, Pada penelitian (Kartikasari & Swasto, 2019) Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Pada penelitian (Fitriani Ariko, 2019) Secara parsial pengaruh disiplin kerja dan kompetensi adalah positif dan signifikan, akan tetapi keselamatan dan kesehatan kerja terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Pada penelitian (Krisyanto, 2019) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja, Keselamatan, Kesehatan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Pada penelitian (Purnomo & Feti Fatimah & Rusdiyanto, 2021) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa penelitian nilai-nilai Islam, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Pada penelitian oleh (Novitasari & Nursaidah & Wenny, 2023) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian Variabel ini terdiri variabel Penerapan Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dari gap riset yang dilakukan oleh peneliti menggunakan

alat analisis regresi linier berganda dan dari hasil penelitian tersebut menyatakan tidak adanya signifikan dan adanya bersinifikan pada variabel tersebut.

Penelitian ini dilakukan di Perhutani PGT Garahan Kabupaten Jember yang bertempat Jl. Banyuwangi No.Km. 30, Krajan, Garahan, Kec. Silo, Kabupaten Jember, Jawa Timur , berdasarkan pengamatan peneliti ditemukan permasalahan yakni seperti tidak menerapkan adanya keselamatan kerja akhirnya berpengaruh pada Kesehatan kerja juga berpengaruh pada kedisiplinan karyawan yang mengakibatkan proses produksi di Perhutani PGT Garahan tidak berjalan sesuai target perusahaan.Perhutani PGT Garahan sejak tahun 1982-2023 telah menyadari pentingnya pembinaan Keselamatan dan Kesehatan kerja di lokasi pabrik. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan hasil hutan non kayu, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang benar-benar baik karena kekuatan fisik dan kondisi tubuh yang prima para karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan ini untuk menjalankan berbagai macam proses industri. Selain itu disiplin kerja sangat diutamakan karena mengingat pekerjaan ini beresiko tinggi. Dengan adanya disiplin dalam bekerja diharapkan agar karyawan tetap bekerja dengan baik, aman dan menyelesaikan hasil produksi sesuai dengan prosedur dan waktu yang telah disepakati bersama.

Fenomena yang terjadi dalam perusahaan pabrik gondorukem dan terpentin garahan terkait dengan kecelakaan kerja bahwasannya sering terjadi kecelakaan ringan yang dialami oleh pekerja lapangan. Faktor-faktor yang mengakibatkan sering terjadinya kecelakaan ringan tersebut disebabkan karena pekerja kurang hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan, kurangnya pemahaman pekerja tentang pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja serta hal- hal yang tidak bisa diantisipasi (tidak terduga) dalam sebuah pekerjaan. Contoh kinerja karyawan yang tidak diterapkan dalam penelitian ini diantaranya karyawan sering datang terlambat bekerja dan hasil kerja yang tidak sesuai kualitas produksi perusahaan yang berdampak buruk bagi perusahaan, Pada keselamatan kerja yang tidak diterapkan yang sering terjadi dalam penelitian ini diantaranya pada saat melakukan penuangan hasil produksi getah dalam drum kemasan, pekerja terhirup uap hasil getah pinus yang mengakibatkan sesak napas dan kelalaian karyawan yang sering tidak menggunakan alat pelindung diri (APD), Disiplin kerja yang tidak diterapkan dalam penelitian ini diantaranya yaitu sering tidak menerapkan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang sudah ditetapkan perusahaan sehingga merugikan perusahaan. Berkaitan dengan bahaya yang timbul dalam bekerja maka kedisipinan juga menjadi sorotan ketika kecelakaan kerja terjadi. Kecelakaan yang kerap timbul diakibatkan karena kurangnya kesadaran terkait kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan. Dimana karyawan sering mengabaikan keselamatan dengan tidak menggunakan alat-alat kerja yang telah disediakan oleh pabrik gondorukem dan terpentin garahan seperti masker khusus, kacamata *Safety Goggles Myopi* dan sarung tangan.

Pentingnya memakai alat pelindung diri (APD) lengkap saat bekerja yaitu untuk menunjang kelancaran dan keselamatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya Masalah yang sering timbul dalam perusahaan ini dimana perusahaan telah memberikan *safety talk* sebelum karyawan memulai bekerja, faktanya dilapangan masih ada beberapa karyawan yang melalaikan peraturan, padahal mereka tau

bahwasannya setiap pekerja perlu menggunakan alat pelindung diri (APD) Hal ini menggambarkan adanya kondisi disiplin yang tidak baik dalam perusahaan yang dapat mengakibatkan bahaya dalam bekerja, Dalam mengantisipasi masalah kecelakaan kerja semua karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Garahan yang bekerja baik di dalam maupun dilapangan mendapatkan asuransi berupa *BPJS* dan *ASTEK* (Asuransi Tenaga Kerja).

Dalam Buku laporan tahunan (Perhutani, 2022) Sesuai dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan bahwa Statistika kecelakaan kerja berupa data kecelakaan kerja, ijin tidak masuk kerja karena sakit dan meninggal dunia karena sakit sampai dengan Triwulan IV tahun 2020 dibandingkan tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Laporan Data Perhutani Jember

No	Uraian	2021	2022
1	Jumlah Kecelakaan Kerja	10	22
2	Cacat Tetap	1	-
3	Kehilangan Fungsi Mata/Telinga	-	-
4	Meninggal/Lumpuh Total	-	-
5	Luka Ringan	6	12
6	Izin Sakit	14	20
7	Jumlah Orang	-	-
8	Meninggal Karena Sakit	-	-
9	Izin terlambat	10	20

Sumber : Data Laporan Perhutani Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dalam rangka pencegahan terjadinya kecelakaan kerja dan terciptanya budaya disiplin K3 di Perhutani, Perhutani telah memberlakukan aturan K3 yang bertujuan untuk memberikan perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja kepada semua orang yang melakukan aktivitas di Perhutani melalui penerapan aturan K3 yang sesuai dengan Peraturan Perundangan, serta pemberian sanksi pelanggar aturan K3. Pelanggar akan dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Hal inilah yang mendorong perlunya untuk dilakukan penelitian tentang data dan fenomena yang terjadi, maka penulis ingin meneliti adakah implementasi Keselamatan dan Kesehatan kerja dan disiplin kerja kepada karyawan yang bekerja di Pabrik Gondorukem dan Terpentin Garahan , Penulis merasa bahwa masalah ini layak untuk ditelaah lebih lanjut.

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PGT Garahan ?

2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PGT Garahan ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PGT Garahan ?
4. Apakah variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gondorukem Dan Terpenting Garahan

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pada Pabrik Gondorukem Dan Terpenting Garahan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kesehatan terhadap kinerja pada Pabrik Gondorukem Dan Terpenting Garahan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gondorukem Dan Terpenting Garahan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gondorukem Dan Terpenting Garahan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dalam melakukan penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Perusahaan
Melalui penelitian ini, dapat menjadi tambahan informasi dan masukan bagi pada Pabrik Gondorukem Dan Terpenting Garahan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam kinerja karyawan melalui kegiatan maupun pelatihan yang menyangkut dengan keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja
2. Bagi Lembaga Pendidikan
Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat menambah informasi, ilmu dan masukan bagi lembaga maupun mahasiswa lain dalam pemahaman teori-teori yang dibahas, sehingga dapat diterapkan di dunia kerja jika memasuki suatu perusahaan.
3. Bagi Penulis
Penulis dapat menambah informasi, membandingkan, dan memahami ilmu manajemen sumber daya manusia, yang didapatkan di bangku kuliah maupun di dunia kerja, khususnya mengenai keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja