

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi. Salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Suatu organisasi harus mampu menampilkan kinerja terbaik agar dapat bersaing dalam dunia usaha. Menurut Dessler (dalam Novia, 2010), penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi. Dengan kata lain penilaian kinerja dilakukan dengan cara melakukan penilaian atas perilaku manusia dalam menjalankan peran dan kewajibannya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu aspek perilaku manusia dalam penilaian kinerja menjadi dominan. Dalam usaha pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, unsur kesejahteraan perlu diperhatikan. Unsur kesejahteraan dapat memacu semangat kerja dan produktivitas karyawan. Peningkatan kesejahteraan karyawan secara langsung maupun tak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara langsung yaitu kenaikan gaji karyawan, pemberian bonus, tunjangan resiko, lingkungan kerja dan tunjangan yang lain. Tunjangan-tunjangan secara tak langsung dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta promosi jabatan pada karyawan berprestasi. Prestasi karyawan yang baik akan memberikan sumbangan untuk kemajuan dan peningkatan keuntungan organisasi.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh setiap perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya lebih produktif dalam bekerja. Ada beberapa hal yang bisa menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah ditentukan oleh suasana kerja yang kondusif agar karyawan tidak mengalami stress kerja dan kemampuan memotivasi mereka agar lebih loyal dalam menyumbangkan kemampuannya untuk perusahaan. Baik buruknya kinerja karyawan tergantung dengan sarana dan prasarana serta pimpinan di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan visi dan misi dari perusahaan tersebut.

Kinerja menurut Mangkunegara (2015) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih

tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Perusahaan tentunya menginginkan setiap karyawannya memiliki program perlindungan bagi karyawan melalui penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, karena setiap perusahaan sadar bahwa karyawan memiliki peran yang sangat vital dalam kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan timbal balik yang sesuai kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas peran serta karyawan didalam perusahaan. Setiap karyawan yang ada didalam perusahaan perlu mendapatkan perlakuan yang baik dari manajemen perusahaan agar proses kerja yang di miliki oleh karyawan tetap terjaga, bahkan apabila memungkinkan dapat terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan perusahaannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerjaan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerja (Husein, 2015).

Untuk menjalankan usaha yang aman, maka program perlindungan bagi karyawan melalui penerapan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja harus dilakukan secara konsisten. Hal ini sesuai dengan UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan kewajiban pengusaha melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya yang dihadapinya. K3 sendiri merupakan instrument yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Program K3 diorientasikan dan bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja, dengan adanya program K3 maka perusahaan secara langsung dapat telah menjalankan peraturan perundang-undangan danm berusaha menciptakan adanya kepuasan bekerja pada karyawannya (*zero accident*).

Pihak perusahaan melakukan penerapan sistem K3 sangat perlu memperhatikan setiap sumber daya manusia yaitu karyawan yang mereka miliki, agar karyawan tetap merasa puas sehingga dapat meningkatkat prestasi kerja dan kinerja mereka sebagai karyawan. Program K3 diharapkan dapat meningkatkan motivasi seorang karyawan. Kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan perlu mendapat perlindungan dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenteram karena akan menimbulkan kerugian untuk bekerja dengan baik.

Undang Undang yang mengatur tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan khususnya Paragraf 5 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 86 dan 87. Pasal 86 ayat 1 berbunyi: “Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja”. Pasal 86 ayat 2: “Untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerjayang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja”. Pasal 87: “Setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

yang terintegrasi dengan Sistem Manajemen Perusahaan”. Malayu S.P. Hasibuan (2013), mengatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan dapat menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang lebih baik. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, yang hal ini dapat dilakukan dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Chris Rowley & Keith Jackson (2012), mengatakan bahwa: “Kesehatan dan keselamatan atau dengan lebih tepatnya, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memperhatikan mengenai masalah manajemen risiko di tempat kerja yang mana risiko tersebut dapat berakhir dengan sebuah kecelakaan, luka-luka, atau kesehatan yang buruk“.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan proses perlindungan pekerja dalam kegiatan yang dilakukan pekerja pada suatu perusahaan atau tempat kerja yang menyangkut risiko baik jasmani dan rohani para pekerja. Perlindungan bagi pekerja merupakan kewajiban perusahaan demi menjaga lingkungan dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja amat 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. Selain di Indonesia banyak kasus kecelakaan kerja yang terjadi di berbagai negara, yang dampaknya tidak saja bagi perusahaan bahkan merugikan umat manusia. Salah satu kasus kecelakaan kerja yang mengehebohkan dan memberikan kerugian besar adalah kecelakaan kerja di pabrik nuklir Chernobyl, yang bukan saja membinasakan orang-orang disekitar tempat kejadian, tetapi debunuklir yang ke angkasa telah menyebar dan meluas. Polusi bahan kimianya telah merusak produksi pertanian, ternak dan hasil olahan serta banyak lagi bahan-bahan yang dikonsumsi manusia.

Kecelakaan ditempat kerja serta penyakit akibat kerja telah mampu membawa kerugian yang begitu besar dan dapat menggerogoti efesiensi perusahaan, dan kinerja perusahaan yang pada akhirnya bisa berdampak negatif bagi perusahaan. Bertolak dari sini dapat dikatakan bahwa pihak manajer perusahaan perlu memberi perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pentingnya pemahaman, tentang kesehatan dan keselamatan kerja dalam organisasi perusahaan. Hanya dengan langkah-langkah yang serius cerdas dan kongkrit dari pihak pemilik/manajemen perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja dapat terwujud.

Pemerintah sendiri sangat sadar tentang betapa pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, ini dapat dilihat dari produk perundang-undangan yang dikeluarkan seperti Undang-Undang No. 33 tahun 1947 tentang pembayaran ganti kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan berhubungan dengan kerja yang berlaku sejak 6 Januari 1951, kemudian disusul dengan peraturan pemerintah No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja. Juga undang-undang No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

Kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2011).Perusahaan mengenal dua kategori penyakit yang diderita tenaga kerja (Silalahi, 2015) yaitu: (a) Penyakit umum yang mungkin dapat diderita semua orang. Penyakit umum merupakan tanggung jawab anggota masyarakat karena itu harus mengadakan pemeriksaan sebelum masuk kerja, (b) Penyakit akibat kerja, yang dapat timbul setelah karyawan yang tadinya terbukti sehat memulai pekerjaannya.

Keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan,bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Risiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar,keseleo,patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.

PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember merupakan perusahaan swasta yang cukup baik dalam memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih baik. PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember memberikan fasilitas untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Berikut ini adalah data kasus kecelakaan kerja PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember dapat dilihat pada tabel 1.1:

### 1.1 Data Kasus Kecelakaan Kerja PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember 2019

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja Berat	Jumlah Kecelakaan Kerja Ringan
2014	-	6 Kasus
2015	2 Kasus	3 Kasus
2016	3 Kasus	-
2017	-	-
2018	-	1 Kasus

#### Sumber : PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kecelakaan kerja berat dan ringan yang terjadi di PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember. Pada tahun 2014 tidak ada kasus kecelakaan kerja berat dan ada 6 kasus kecelakaan kerja ringan yakni karyawan yang mengalaminya hanya menderita keseleo, tahun 2015 terdapat 2 kasus kecelakaan kerja berat yakni karyawan yang mengalaminya menderita cacat fisik hingga patah tulang akibat terjatuh dari kendaraan dan 3 kasus kecelakaan kerja ringan yakni karyawan yang menderita hanya luka ringan saja, tahun 2016 terdapat 3 kasus kecelakaan kerja berat yakni 1 orang karyawan meninggal dunia dan 2 lainnya luka berat akibat kecelakaan di jalan, tahun 2017 tidak ada kasus kecelakaan kerja berat maupun ringan, dan pada tahun 2018 kemarin hanya terdapat 1 kasus kecelakaan kerja ringan yakni karyawan hanya menderita keseleo disaat mengangkat barang yang cukup

berat. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember dalam kurun waktu 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.2:

**Tabel 1.2: Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember Tahun 2014-2018**

No	Tahun	Kategori			
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik
1	2014	37 Karyawan	39 Karyawan	-	-
2	2015	47 Karyawan	29 Karyawan	-	-
3	2016	32 Karyawan	26 Karyawan	18 Karyawan	-
4	2017	37 Karyawan	29 Karyawan	8 Karyawan	2 Karyawan
5	2018	44 Karyawan	18 Karyawan	15 Karyawan	-

**Sumber: PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember 2019**

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat fenomena penilaian kinerja karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember sejak tahun 2014 sampai tahun 2018 cenderung baik. Pada tahun 2014 ada 37 karyawan yang kinerjanya sangat baik, dan 39 karyawan yang kinerjanya baik. Tahun 2015 47 karyawan kinerjanya sangat baik dan 29 karyawan yang kinerjanya baik. Tahun 2016 32 karyawan kinerjanya sangat baik, 26 karyawan yang kinerjanya baik, dan 18 karyawan yang kinerjanya cukup baik. Tahun 2017 37 karyawan kinerjanya sangat baik, 29 karyawan yang kinerjanya baik, 8 karyawan yang kinerjanya cukup baik, dan 2 karyawan yang kinerjanya kurang baik. Tahun 2018 44 karyawan kinerjanya sangat baik, 18 karyawan yang kinerjanya baik, dan 15 karyawan yang kinerjanya cukup baik. Berdasarkan data dan fenomena yang terjadi di PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan karena setelah melakukan pertimbangan yang logis, penulis merasa bahwa masalah ini layak untuk ditelaah lebih lanjut.

## 1.2 Rumusan Masalah

Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) memperhatikan mengenai masalah manajemen risiko di tempat kerja yang mana risiko tersebut dapat dapat berakhir dengan sebuah kecelakaan, luka-luka, atau kesehatan yang buruk. Berdasarkan uraian di atas terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember ?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah.

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember.

2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberuikan manfaat, sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan dan sebagai informasi tambahan bagi pihak perusahaan dalam pemberian fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi almamater

Menambah pengalaman penulis sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember Khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Sebagai bahan informasi dan referensi serta kajian dan acuan bagi para penulis berikutnya serta pihak lain yang membutuhkannya pada masa yang akan datang.

3. Bagi peneliti

Bagi penelitian lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

