# BAB 1
# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini, persaingan bisnis, perindustrian maupun perdagangan di Indonesia semakin pesat, hal tersebut dikarenakan banyaknya persaingan di dunia industri. Untuk itu harus ada pembenahan ataupun peningkatan dalam suatu organisasi supaya mampu bersaing di dunia bisnis. Dengan cara membenahi manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi.

Sumber daya Manusia merupakan faktor terpenting didalam suatu perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang serta bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia dikatakan faktor terpenting karena keberadaan sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Adanya tenaga kerja yang berkualitas dan produktif akan membantu perusahaan tersebut untuk berkembang dan dapat mencapai sasaran dan tujuan secara maksimal.

Peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa adanya peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan beroperasi dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya dan tercapainya tujuan organisasi. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan memiliki kinerja yang bagus. Keberhasilan suatu organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan startegi ditunjang oleh kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peraturan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya dan telaksanakannya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Terdapat beberapa fungsi-fungsi MSDM yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan

pemberhentian. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk memperbaiki maupun meningkatkan kinerja karyawan, tujuannya agar apa yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada perusahaan atau organisasi. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal (Hasibuan, 2013:10).

Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan suatu masalah penting dalam setiap proses operasional baik disektor tradisional maupun disektor modern. Khususnya dalam masyarakat yang sedang beralih dari satu kebijaksanaan kepada kebijaksanaan lain, perubahan-perubahan pada umumnya menimbulkan beberapa permasalahan yang jika tidak ditanggulangi secara cermat dapat membawa berbagai akibat buruk bahkan fatal. Dengan perkembangan teknologi sekarang ini akan berdampak meningkatnya penggunaan mesin diperusahaan. Namun disisi lain penggunaan ini dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Untuk itu, setiap perusahaan dan karyawan perlu mengetahui program tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang nantinya dapat dilaksanakan sehingga kecelakaan kerja dapat dihindari.

Buku panduan keselamatan dan kesehatan kerja diterbitkan oleh departemen tenaga kerja (1992:26) menyebutkan pengertian keselamata kerja dan kesehatan kerja antara lain, secara filosofi didefinisikan sebagai upaya dan pemikiran dalam menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani ataupun rohani manusia pada umunya dan khususnya tenaga kerja serta hasil karya dan budaya dalam rangka menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila. Secara keilmuan didefinisikan sebagai ilmu dan perencanaan teknologi pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan didalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik dan tujuan perusahaan yang telah akan ditetapkan akan tercapai. Dan akan berdampak

buruk jika keselamatan dan `kesehatan kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan.

Ketentuan mengenai keselamatan kerja diatur dalam UU RI No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja dalam segala tempat kerja. UU keselamatan kerja menjelaskan bahwa dengan sistem teknologi yang semakin modern sehingga peralatan dan bahan yang dipergunakan juga semakin membahayakan, maka menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk menjamin keselamatan karyawannya yang mengalami kecelakaan saat melaksanakan tugasnya.

Ketentuan mengenai kesehatan kerja diatur dalam UU RI No. 23 Tahun 1992 menyebutkan bahwa upaya kesehatan kerja harus diselenggarakan disemua tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan, mudah terjangkit penyakit atau mempunyai karyawan paling sedikit 10 orang.

Lingkungan kerja adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012:58). Faktor-faktor lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin karyawan dalam bekerja dengan semangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja. Perhatian khusus yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah menyediakan fasilitas kantor yang layak sehingga mampu mendukung kinerja. Seperti ruangan yang nyaman, alat-alat pendukung kerja yang memadai, selain itu hubungan sosial yang baik antar karyawan juga mampu membuat lingkungan kerja semakin nyaman.

Kondisi lingkungan kerja yang baik berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena peran penting dalam mengurangi rasa cepat lelah serta menghilangkan atau mengurasi rasa bosan sehingga semangat kerja meningkat, merasa betah di lingkungan kerja dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Begitu juga dengan lingkungan non fisik yang baik,

seperti terpenuhinya kebutuhan pegawai, pedoman kerja yang jelas, hubungan yang harmonis antara pegawai dengan rekan kerja dan atasannya, hal tersebut dapat menimbulkan rasa nyaman pada karyawan sehingga semangat kerjanya meningkat yang akan berpengaruh juga pada peningkatan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Jadi kinerja merupakan hasil output dari suatu proses. Jika output tersebut berasal dari karyawan. Maka hal itu dinamakan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2006:67). Melihat kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan. Kinerja merupakan hasil kerja kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila (HIP) tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Penilaian kinerja dipergunakan untuk mengambil keputusan personalia yang penting, penilaian kinerja menjelaskan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan, penilaian kinerja dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan. Terdapat dua konsep kinerja seseorang yaitu dikatakan efisien dan efektif. Efisien adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Sedangkan efektif adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat dan peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil kinerja yang tinggi akan dihasilkan oleh karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, cekatan, disiplin dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat, sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan dapat berkembang dengan baik.

"Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru.

"Pengaruh program keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Palalawan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Palalawan.

"Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara.

"Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Apac inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Apac inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2.

PT. Villiger Tobacco Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan tembakau yang bertempat di Desa Rowo Indah, Kecamatan Ajung, Kabupaten Jember. PT. Villiger Tobacco Indonesia adalah perusahaan tembakau yang diolah sebagai bahan pembungkus cerutu dengan kualitas export dengan jumlah karyawan bagian produksi sebanyak 900 orang. PT. Villiger Tobacco Indonesia terdapat 3 shift yaitu yang pertama shift pagi pukul 06.00 – 14.00 WIB, yang kedua shift siang pukul 14.00 – 22.00 WIB, yang ketiga shift malam pukul 22.00 – 06.00 WIB.

Tabel 1.1
PT. Villiger Tobacco Indonesia
Bagian Produksi
Kecelakaan Kerja
Tahun 2017

| No. | Hari/Tanggal/Jam | Nama | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1. | Kamis/ 2 Feb/ 10.00 | Lutfiana | Pada saat bekerja tangan kiri terkena pisau dan menyebabkan luka ringan. |
| 2. | Senin/ 3 Apr/ 20.00 | Nur Diana | Pada saat memperbaiki mesin, tangan kiri terjepit dimesin dan menyebabkan retak. |
| 3. | Rabu/ 7 Jun/ 01.00 | Riris Ariska | Pada saat memindahkan tembakau, tanpa sengaja terpeleset dan menyebabkan lecet pada kaki kanan. |
| 4. | Jum`at/ 23 Jun/ 14.00 | Ferawati | Pada saat bekerja tangan kanan terbentur mesin dan menyebabkan luka lebam. |
| 5. | Rabu/ 16 Agt/ 21.00 | Norina Okta | Pada saat berangkat kerja, yang bersangkutan menghindari genangan air dan tanpa sengaja terjatuh dan menyebabkan luka pada kaki dan tangan sebelah kiri. |
| 6. | Selasa/ 20 Nov/ 03.00 | Ayu Latofa | Pada saat bekerja tiba-tiba pingsan karena kelelahan. |
| 7. | Senin/ 26 Nov/ 19.00 | Luluk Farida | Terpeleset pada saat ditoilet dan menyebabkan cidera pada kaki kanan. |

Sumber : PT. Villiger Tobacco Indonesia 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 tentang Kecelakaan Kerja Unit produksi PT Villiger Tobacco Indonesia di atas dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Villiger Tobacco Indonesia setiap bulannya sangat kecil bahkan terkadang tidak terjadi kecelakaan kerja seperti pada bulan Januari, Maret, Mei, Juli, September, dan Desember. Dan penyebab kecelakaan kerja

diatas bukan disebabkan oleh pihak perusahaan melaikan disebabkan oleh kelalaian dari pihak karyawan itu sendiri.

Tabel 1.2
PT. Villiger Tobacco Indonesia
Bagian Produksi
Lima Besar Jenis Penyakit
Tahun 2017

| No. | Jenis Penyakit | Jumlah Karyawan Bagian Produksi Yang Menderita Sakit (Orang) | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Ags | Sep | Okt | Nov | Des |
| 1. | Penyakit Sistem Respirasi | 26 | 29 | 30 | 20 | 33 | 19 | 35 | 39 | 22 | 31 | 28 | 40 |
| 2. | Penyakit Sistem Pencernaan | 19 | 12 | 9 | 15 | 23 | 22 | 17 | 16 | 10 | 11 | 13 | 20 |
| 3. | Kehamilan, Persalinan, dan Nifas | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| 4. | Penyakit Gigi dan Mulut | 4 | 7 | 8 | 5 | 10 | 9 | 14 | 6 | 9 | 19 | 7 | 17 |
| 5. | Penyakit Mata | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 |

Sumber : PT. Villiger Tobacco Indonesia 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 tentang data lima besar penyakit unit Produksi PT. Villiger Tobacco Indonesia di atas dapat disimpulkan bahwa penyakit sistem respirasi adalah penyakit yang paling sering diderita karyawan dengan jumlah 352 dan penyakit mata adalah penyakit yang jarang diderita karyawan dengan jumlah 35. Dan diketahui pula lima besar penyakit yang ada di PT. Villiger Tobacco Indonesia terjadi pada bulan Desember dengan jumlah 84 karyawan dan mengalami penurunan pada bulan september dengan jumlah 25 karyawan.

## 1.2 Rumusan masalah

1. Bagaimana implementasi manajemen K3 di PT. Villiger Tobacco Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh K3 (keselamatan & kesehatan kerja) dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan K3 (kesehatan & keselamatan kerja) secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis implementasi manajemen K3 di PT. Villiger Tobacco Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh K3 (keselamatan & kesehatan kerja) dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan K3 (kesehatan & keselamatan kerja) secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia.

## 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
   a. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan di perusahaan.
   b. Pimpinan perusahaan dapat memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan setelah K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) mereka lebih diperhatikan.

2. Bagi peneliti selanjutnya:
   a. Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.
   b. Mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehinggga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.
3. Bagi Peneliti:
   a. Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kenyataan di dunia usaha dibandingkan dengan teori yang didapat di bangku kuliah khususnya tentang program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.
   b. Memperoleh keterampilan di bidang pengendalian faktor resiko bagi pekerja.
   c. Memperoleh pengetahuan tentang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.