

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat ini, perkembangan usaha semakin lama semakin meningkat. Dalam kehidupan sehari-hari, kebutuhan manusia pun semakin hari semakin beragam, dari kebutuhan pangan, papan, dan sandang. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, seseorang harus bekerja untuk melangsungkan kehidupannya. Banyak sekali bidang usaha yang ditekuni, diantaranya bidang pabrikan, jasa, ataupun jenis usaha yang lainnya.

Saat ini banyak usaha yang melibatkan banyak tenaga kerja yang harus diutamakan keselamatannya. Dari segala usaha untuk melindungi keselamatan pekerja dalam pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan, pekerjaan yang dilakukan pun bermacam-macam ada yang bergerak dibidang jasa atau produksi.

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Untuk itu diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas – tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan (Handoko, 2011:3). Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang optimal. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas (Cokroaminoto, 2007 : 7)

Menurut Ranupandojo dan Suad Husnan (2009:23) ada empat metode untuk menilai kinerja karyawan antara lain metode pertama adalah Checklist untuk menilai *attitude* karyawan. Metode kedua adalah skala dengan cara menggunakan indikator penilaian berdasarkan faktor – faktor penting dalam kinerja, antara lain *team work*, *skill* dan tanggung jawab. Metode ketiga adalah *grading* dilakukan setelah mengevaluasi performa kerja masing – masing karyawan, maka setiap karyawan kemudian diklasifikasikan ke dalam kategori yang telah ditetapkan berdasarkan evaluasi performa yang telah dilakukan. Metode keempat adalah ranking yaitu membandingkan performa kerja antar karyawan lalu dirangking untuk mencari yang terbaik.

Komitmen yang besar sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan tidak terkecuali bagi PT. “X” yang merupakan perusahaan yang bergerak di Industri tekstil pembuatan benang *Polyester*, dengan memperhatikan kondisi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan saat ini, dengan jumlah karyawan mencapai +/-2000 orang, Pada penelitian ini, penulis memilih PT “X” sebagai objek pengamatan berada di Rancaekek Kabupaten Sumedang, Jawa Barat.

Terdapat 11 departemen produksi (*CTS, Electic & Inst, Lab PPC, MTC DTY, Papertube, Poly, Spinning, Texturizing 1 & 2, Warehouse dan Workshop*). perusahaan melihat kinerja karyawan dari kemampuan perusahaan dalam memenuhi target pelanggan dan kemampuan perusahaan dalam memproduksi benang. Hal ini tersaji melalui tabel berikut :

Tabel 1.1

Daftar target dan pencapaian PT. 'X'

Departemen	2015		2016		2017	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
<i>CTS</i>	100%	88.92	100%	89.82	100%	83.10
<i>Electric & Inst</i>	100%	88.49	100%	88.36	100%	87.20
<i>Lab_PPC & Pac</i>	100%	79.14	100%	83.00	100%	80.14
<i>MTC DTY</i>	100%	78.42	100%	76.72	100%	76.40
<i>Papertube</i>	100%	76.80	100%	94.08	100%	75.20
<i>Poly</i>	100%	77.41	100%	76.60	100%	76.40
<i>Spinning</i>	100%	79.92	100%	70.10	100%	79.40
<i>Texturizing 1</i>	100%	85.06	100%	94.33	100%	93.65
<i>Texturizing 2</i>	100%	80.29	100%	80.90	100%	80.56
<i>Warehouse</i>	100%	84.01	100%	85.90	100%	83.46
<i>Workshop</i>	100%	74.13	100%	73.50	100%	73.10

(Sumber : TQM PT "X")

Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja melalui karakteristik pekerjaan yaitu salah satunya memberikan pengetahuan tentang pekerjaan yang karyawan kerjakan dalam setiap bagian dan jabatan selain itu bimbingan yang diberikan melalui *standar operation (SOP)* yang diberikan kepada setiap bagian dengan jelas berdasarkan bagian pekerjaannya dan jabatannya yang dibimbing langsung oleh masing-masing kepala bagian.

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah

meningkatkan kinerja karyawan sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi.

Dalam manajemen sumber daya manusia bahwa penilaian prestasi kerja para karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses kinerja karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan.

Permasalahan rendahnya kinerja berdampak pada pelaku industri tekstil, mengingat mayoritas industri tekstil berada di Jawa Barat yang didominasi oleh industri tekstil besar dan menengah. Sebagai salah satu sentral produksi tekstil terdapat beberapa industri tekstil besar yang mempunyai pengaruh terhadap industri tekstil yang berada di Jawa Barat diantaranya PT Gistek, PT Unitex Tbk, PT Dewa Sutratex, PT. South Pasific Purwakarta, PT Toray Karawang, PT Kahatex, PT. Alena Tekstil Industries. Selain itu adapula industri menengah yang memberikan sumbangsih terhadap industri tekstil yang rata-rata tersentral di Kabupaten Bandung, kota Bandung dan kota Cimahi, diantaranya CV. Bandung

Djaja Tekstil, CV Bintang Cipta Raksa, CV Kencana Hegar Tekstil Industries, PT Mulia Lestari dan CV Wira Utama. (Sumber : <http://kawasanindustri.com>).

Seiring dengan perkembangan industri di Indonesia, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan hal yang harus mendapatkan perhatian serius. Setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja di Indonesia. Terlebih lagi, 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja (ILO, 2013), untuk dalam negeri sendiri berdasarkan data yang diperoleh dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) diketahui bahwa angka kecelakaan kerja di 2016 mengalami penurunan dibandingkan 2015. Namun angka pekerja yang meninggal akibat dari kecelakaan tersebut meningkat 34,4 persen pada periode yang sama. Beberapa data yang telah dipaparkan menunjukkan bahwa isu mengenai kesehatan dan keselamatan kerja harus mendapatkan perhatian yang besar khususnya bagi para pelaku bisnis untuk tetap menjamin kesejahteraan para pekerjanya.

Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa maupun kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha, tetapi juga dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan yang pada akhirnya akan berdampak pada masyarakat luas.

Dalam penjelasan undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan telah mengamanatkan antara lain, setiap tempat kerja harus melaksanakan upaya kesehatan kerja, agar tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan disekitarnya. Tenaga kesehatan yang perlu kita perhatikan yaitu semua tenaga kesehatan yang merupakan suatu institusi dengan jumlah petugas kesehatan dan non kesehatan yang cukup besar.

Tabel 1.2

Data Kecelakaan Kerja di Indonesia

Tahun	Kecelakaan Kerja
2012	103.000 kasus
2013	192.911 kasus
2014	100.351 kasus
2015	105.182 kasus
2016	103.486 kasus

(sumber : <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>)

Berdasarkan data dari Disnaker Sumedang-Jawa Barat Angka kecelakaan kerja di Sumedang pada Tahun 2016 sebanyak 1337 kasus walaupun mengalami penurunan bila dibandingkan pada tahun sebelumnya yang mencapai 1489 kasus (sumber: Disnaker sumedang). Meskipun begitu, Disnaker Kabupaten Sumedang menganggap kasus kecelakaan kerja masih tinggi. Angka kecelakaan kerja menunjukkan bahwa kita harus memberikan perhatian serius untuk pekerja.

Kesehatan kerja merupakan bagian dari kesehatan masyarakat yang berkaitan dengan semua pekerjaan yang berhubungan dengan faktor potensial yang mempengaruhi kesehatan pekerja. Program kesehatan kerja diarahkan untuk:

1. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja di semua lapangan pekerjaan ketingkat yang setinggi-tingginya, baik secara fisik, mental, maupun sosial.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh tindakan dan kondisi lingkungan kerja.
3. Memberikan perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari kemungkinan bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan.
4. Menempatkan dan memelihara pekerjaan di suatu lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis pekerja.

Keadaan karyawan PT 'X' yang sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, termasuk alasan sakit, ijin ataupun mangkir, beberapa jumlah karyawan yang sakit diduga karena aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang masih kurang diperhatikan oleh perusahaan antara faktor ergonomis, atau pemakaian alat pelindung diri.

Tabel 1.3

Data Kecelakaan Kerja PT “X”

No.	Tanggal	Nama	Dept	Jenis Kecelakaan		Waktu Hilang Kerja (Jam)	Penyebab			Klasifikasi	Biaya
				Berat	Ringan		Tindakan	Kondisi	Alat		
1	15-Apr-17	Uju Saepudin	Paper Tube		√	3,5	√			Benda Tajam	Rp 1,386,700
2	23-May-17	Rohmansyah	Warehouse		√	48	√			Benda Tajam	Rp 801,100
3	24-Sep-17	Ujang M	Auxiliary		√	5	√			Benda Tajam	Rp 160,000
4	10-Oct-17	Cepi Anggniawan	MTC DTY		√	72	√			Chemical	Rp 4,320,000
5	5-Nov-17	Panji Budiman	Workshop		√	3	√			Benda Tajam	Rp 563,000
6	18-Nov-17	Riki Guslaeni	Paper Tube		√	2	√			Peralatan	Rp 120,000
				0	6	134	6	0	0		Rp 7,350,800

Permasalahan terkait keselamatan dan kesehatan kerja juga rentan terjadi di PT “X”. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja adalah merupakan salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, dan sehat, sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Disiplin kerja, termasuk hal yang paling penting demi kelancaran organisasi atau perusahaan tersebut. Disiplin kerja merupakan alat untuk berkomunikasi untuk dapat mencapai sebuah tujuan bersama yang dipakai oleh atasan dengan bawahan maupun oleh sesama karyawan dalam suatu organisasi atau dalam lingkup sebuah kantor.

Ada kalanya karyawan melakukan pelanggaran untuk itu diperlukan disiplin kerja agar dapat memperbaiki perilaku-perilaku menyimpang dari karyawan atau karyawan tersebut sehingga akan timbul disiplin kerja yang baik. Untuk mewujudkan keduanya, maka diperlukan adanya kerjasama antara atasan dan para karyawan bawahannya, agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja para karyawan secara maksimal di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut. Sehingga timbullah kepuasan bagi atasan karena melihat karyawannya kerja dengan baik.

Tabel 1.4

Persentase tingkat absensi Karyawan PT “X” tahun 2017

BULAN	KETERANGAN				
	SAKIT	IJIN	CUTI	/ ALPA	HADIR
JANUARI	9,2 %	9,2 %	4,5 %	12,8 %	64,2 %
FEBRUARI	11,1 %	12,8 %	-	2,8 %	73,3 %
MARET	11,1 %	12,8 %	2,7 %	9,2 %	64,2 %
APRIL	4,5 %	4,5%	-	8,2 %	82,5 %
MEI	11,1 %	9,2 %	-	1,8 %	77,9 %
JUNI	13,7 %	18,3 %	4,5 %	3,6 %	59,6 %
JULI	4,5 %	4,5 %	-	13,7 %	81,6 %
AGUSTUS	11,9 %	9,2 %	-	7,3 %	71,5 %
SEPTEMBER	12,0 %	15,5 %	-	8,2 %	64,2 %
OKTOBER	7,3 %	11,1 %	-	8,2 %	73,3%
NOVEMBER	9,1 %	12,8 %	-	2,7 %	75,2 %
DESEMBER	3,6 %	9,1 %	3,6 %	5,5 %	77,9 %

(Sumber : HRD PT “X”)

Dilihat dari Tabel 1.4 dapat diketahui tingkat absensi karyawan PT “X” mengalami *fluktuatif* dengan alasan sakit, ijin, cuti dan tidak hadir tanpa keterangan, sedangkan bila dilihat dalam suatu standar kehadiran pada PT “X” yaitu minimal 80 persen, sementara tingkat kehadiran PT “X” masih ada beberapa bulan di tahun 2017 berada dibawah standar yang telah ditetapkan. Hal ini tentu berpengaruh terhadap kegiatan organisasi di perusahaan untuk terus menjalankan kegiatan karena kegiatan organisasi di perusahaan tidak akan berjalan secara optimal tanpa kehadiran karyawan yang memadai, sehingga tingkat absensi yang *fluktuatif* berpengaruh pada kinerja dan prestasi kerja karyawan.

Melihat pemanfaatan waktu yang kurang efektif seperti tingkat kehadiran karyawan yang *fluktuatif* menjadi hambatan untuk perusahaan dalam menjalankan segala kegiatan organisasi di perusahaan untuk mencapai target produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Keterlambatan karyawan saat hadir di kantor juga menjadi penghambat dalam proses kegiatan organisasi tidak stabil.

Selain itu perusahaan juga telah menjalin kerjasama dengan diskaner setempat atau disnaker kabupaten sumedang dalam pemantauan atau pemeriksaan prosedur kerja, salah satu cara yang paling sederhana adalah mengikuti SOP (standar operasional prosedur), hal itu tergantung dari keDisiplinan karyawan.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT 'X', maka penulis mengambil penelitian yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin dan Kinerja karyawan. Dengan judul penelitian "***Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT 'X'***".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil wawancara dengan perusahaan PT “X” maka dapat diidentifikasi masalahnya adalah :

1. Bagaimana Keselamatan dan Kesehatan kerja di PT “X” ?
2. Bagaimana Disiplin Karyawan dalam bekerja di PT “X” ?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT “X”?
4. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) serta Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan di PT “X” baik secara simultan maupun parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT “X”
2. Disiplin Karyawan dalam bekerja di PT “X”
3. Kinerja Karyawan di PT “X”
4. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan di PT “X”

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

2. Bagi perusahaan, penulis berharap penelitian ini dapat menjadi masukan yang berharga bagi pihak manajemen PT “X” dalam pengelolaan SDM khususnya meningkatkan kinerja karyawan.

