

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya yang paling bernilai di sebuah perusahaan adalah manusia. Dengan adanya sumber daya manusia visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai karena manusia merupakan penggerak dari jalannya sebuah perusahaan. Supaya perusahaan dapat menjalankan perusahaannya dengan baik maka perusahaan harus dapat melakukan pengelolaan yang baik dengan memperhatikan hal penting yang dibutuhkan karyawan seperti kenyamanan dan keamanan di lingkungan kerja. Setiap perusahaan harus dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia supaya perusahaan mendapatkan sumber daya yang efisien, efektif dan produktif. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut perlu adanya dorongan kreativitas dari karyawan serta perlu memiliki keahlian dan kompetensi.

Kondisi perusahaan yang baik ataupun buruk dapat memengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tidak akan tercapai jika pada proses bekerja karyawan mengalami kecelakaan atau merasa tidak nyaman dalam bekerja hal itu akan mengakibatkan tujuan dari perusahaan sulit untuk dicapai. Oleh karena itu, perusahaan dalam upaya untuk mencapai tujuannya perlu memberikan kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja dengan tujuan supaya karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik serta tidak merasa terganggu untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Dengan begitu karyawan akan fokus terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya tanpa risau

dengan keadaan sekitar yang dapat menghambat hasil kerja dan akan mampu memberikan kontribusi yang besar di dalam perusahaan.

Perusahaan harus memberikan perhatian penting kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya yaitu dalam kesehatan dan keselamatan kerja dan juga lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kualitas bekerja. Kinerja karyawan merupakan faktor yang berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Memiliki kinerja karyawan yang baik akan memengaruhi perusahaan dalam meningkatkan persaingan perusahaan. Suatu perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai prestasi dan keterampilan yang tinggi supaya dapat memberikan sumbangan seoptimal mungkin bagi perusahaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Karyawan dengan kinerja yang baik akan memberi kemudahan pemimpin untuk memberikan arahan dalam pencapaian tujuan. Dibutuhkan penetapan untuk mencapai tujuan tersebut, untuk itu pimpinan perlu menetapkan sasaran kinerja karyawan maka, dibutuhkan kesepakatan dalam menciptakan sasaran untuk mengukur capaian kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja karyawan merupakan bagian dari bisnis perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan profitabilitas. Perusahaan harus mampu mengelola karyawan dengan memberikan dukungan dan dorongan, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan memberikan yang terbaik untuk dapat berkontribusi positif pada perusahaan dengan menghasilkan kinerja yang baik pada kinerja individu

maupun kinerja dengan rekan kerjanya. Hasil yang didapatkan nantinya akan dapat memberikan pengaruh baik terhadap kinerja karyawan yang akan memengaruhi perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dikatakan baik jika kinerja karyawan tersebut mampu mencapai tujuan dari perusahaan untuk menghasilkan kuantitas dan kualitas barang atau jasa yang baik. Apabila seorang karyawan dalam perusahaan berhasil menjalankan tugasnya dengan baik maka perusahaan juga bisa menjalankan bisnisnya secara efektif. Sehingga dapat diketahui bahwa dengan kata lain keberlangsungan jalannya sebuah perusahaan ditentukan dari kinerja karyawannya.

Keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit (Kasmir, 2016:266). Tingginya angka kecelakaan kerja di tempat kerja mendorong perusahaan untuk melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja untuk dapat memberikan perlindungan karyawan.

Manusia tidak saja sebagai alat produksi, tetapi aset perusahaan yang paling berharga, sehingga kita perlu melindungi keselamatan dan kesehatan manusia. Kecelakaan tidak mungkin terjadi begitu saja tanpa adanya pemicu yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan. Namun, dalam aktivitas perusahaan kejadian kecelakaan sangat memungkinkan dapat terjadi. Masalah tidak hanya

pada kecelakaan kerja tetapi juga pada kesehatan tempat kerja. Banyak penyakit telah ditemukan yang dapat menimpa tenaga kerja yang terkait dengan pekerjaan dan kondisi kerja yang berbahaya. Oleh karena itu dikembangkan sebagai bagian dari keselamatan dan kesehatan kerja karena dua hal: program pencegahan kecelakaan dan program pencegahan penyakit yang disebabkan dari pekerjaan.

Hak karyawan untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan juga diatur dalam Undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja sebagai langkah untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja. Hakekatnya keselamatan dan kesehatan kerja adalah usaha dan penerapan yang ditunjukkan untuk memberi yang terbaik bagi jasmani maupun rohani setiap manusia, untuk dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja pada sebuah perusahaan diperlukan karena pada aktivitas di perusahaan sering mengandung bahaya dan memberikan risiko keselamatan dan kesehatan. Bahaya dan risiko tersebut akan menimbulkan konsekuensi bagi perusahaan dan juga pengelolaan keselamatan dan kesehatan yang tidak dilakukan dengan baik akan membuat kerugian. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk dapat menerapkan penggunaan APD yang benar kepada karyawan, memberikan instruksi kerja dan tata cara penggunaan mesin dan alat yang benar sebelum karyawan melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Sondang, 2014:56). Lingkungan kerja yang nyaman memengaruhi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja seharusnya selalu bersih dan aman dari gangguan dan hambatan. Hal tersebut, harus didukung

dengan rekan kerja yang mendukung, adanya kerja sama antar karyawan, dan juga memiliki atasan yang baik dan tidak pilih kasih dengan demikian akan dapat membuat karyawan nyaman dan tidak mengganggu pekerjaan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang tidak baik merupakan lingkungan kerja yang membuat karyawan mudah sakit, stres dan sulit konsentrasi. Perusahaan harus selalu memperhatikan dengan baik lingkungan kerja karyawannya, dengan memiliki lingkungan kerja yang baik akan membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja adalah seluruh yang berada di lingkungan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, baik dalam bentuk fisik dan non fisik yang bisa berpengaruh kepada karyawan tersebut dan pekerjaannya dalam bekerja. Dalam bekerja sehari-hari karyawan harus bekerja di lingkungan yang sama dan dengan orang yang sama, jika salah satu faktor dari lingkungan kerja tidak mendukung karyawan maka akan berakibat menurunkan kinerja karyawan.

PT Pratama Galuh Perkasa adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang jasa transportasi dan *forwader* yang berada di Cilegon, Banten. PT Pratama Galuh Perkasa dapat memenuhi kebutuhan jasa transportasi, saat ini perusahaan didukung oleh: 200 unit kendaraan trailer 40 *feet*, 30 unit kendaraan tronton, 7 unit *crane* kapasitas 150 ton, 4 unit *forklift* kapasitas 5 ton, 4 unit *forklift* kapasitas 10 ton, 2 unit *forklift* kapasitas 16 ton, 1 unit *forklift* kapasitas 25 ton dan 4 unit *Boogie*.

Kinerja karyawan PT Pratama Galuh Perkasa dari beberapa tahun terakhir menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan pada PT Pratama Galuh Perkasa dalam melakukan pekerjaannya masih kurang

optimal. Untuk dapat melihat penurunan kinerja karyawan di PT Pratama Galuh Perkasa berikut disajikan data yang menunjukkan kinerja karyawan PT Pratama Galuh Perkasa selama lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2017 sampai 2021.

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat terlihat dari penilaian kinerja karyawan di PT Pratama Galuh Perkasa, dari 10 item penilaian kinerja karyawan terdapat 7 item penilaian yang mengalami penurunan di 2 tahun terakhir, yaitu item penilaian terkait dengan: Kualitas, Kuantitas, Pemeliharaan Peralatan, Kerjasama, Tanggungjawab terhadap Pekerjaan, Kepedulian terhadap *Safety* dan Inisiatif. Dari data tersebut, dapat terlihat bahwa kinerja karyawan PT Pratama Galuh Perkasa dalam pelaksanaannya masih belum optimal.

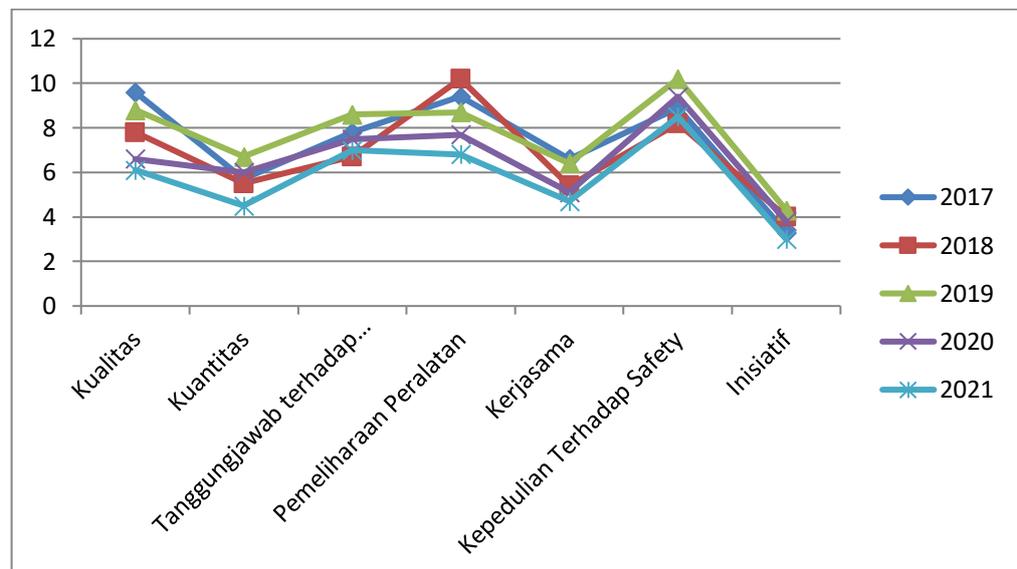
Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Karyawan PT Pratama Galuh Perkasa

No	Item Penilaian	Bobot Nilai	Pencapaian (%)				
			2017	2018	2019	2020	2021
1	Kualitas	12%	9,6	7,8	8,8	6,6	6,1
2	Kuantitas	8%	5,7	5,5	6,7	6	4,5
3	Penggunaan Waktu Kerja	12%	9,2	10,7	9	7,5	8,3
4	Sikap	8%	6,9	5,8	6,5	6,9	7,4
5	Tanggungjawab terhadap Pekerjaan	11%	7,8	6,7	8,6	7,5	7
6	Pemeliharaan Peralatan	14%	9,4	10,2	8,7	7,7	6,8
7	Kerjasama	7%	6,6	5,4	6,4	5,1	4,7
8	Pelaksanaan Peraturan Perusahaan	8%	6,3	5,8	6,7	4,9	5,7
9	Kepedulian Terhadap Safety	15%	8,9	8,2	10,2	9,4	8,5
10	Inisiatif	5%	3,3	4	4,3	3,8	3
Total Pencapaian		100%	73,7	70,1	75,9	65,4	62

Sumber: PT Pratama Galuh Perkasa 2021.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi, setiap karyawan pada PT Pratama Galuh Perkasa dituntut untuk dapat bekerja dengan efektif dan efisien agar jasa yang diberikan perusahaan tidak akan mengecewakan pelanggan. Namun pada kenyataannya kondisi kinerja karyawan di PT Pratama Galuh Perkasa masih belum optimal, hal ini terjadi karena dengan adanya target yang harus dicapai, lembur, kelelahan, pekerjaan lainnya yang belum terselesaikan serta seringkali karyawan kurang bertanggung jawab akan pekerjaannya, kurangnya kerjasama antar karyawan dan sering terjadinya kecelakaan kerja pada saat bekerja. Masalah tersebut akan berdampak pada perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Untuk dapat melihat lebih jelas penurunan kinerja karyawan yang terjadi di PT Pratama Galuh Perkasa, berikut disajikan grafik penilaian kinerja karyawan di PT Pratama Galuh Perkasa.



Sumber: *PT Pratama Galuh Perkasa 2021.*

Gambar 1. 1
Penilaian Kinerja Karyawan PT Pratama Galuh Perkasa

Kinerja karyawan yang terus menurun akan memengaruhi perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan dalam menghasilkan barang atau jasa. Perusahaan harus terus berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain agar dapat menghasilkan barang atau jasa yang lebih baik.

Begitu pula dengan keselamatan dan kesehatan kerja, jika kecelakaan kerja terus menerus terjadi maka akan menghambat pada semua kegiatan di dalam perusahaan. Pada PT Pratama Galuh Perkasa kecelakaan kerja masih terus terjadi. Tercatat pada tahun 2020 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 14 kasus dan pada tahun 2021 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 17 kasus. Kasus kecelakaan yang terjadi di PT Pratama Galuh Perkasa seperti karyawan terjatuh dari ketinggian, tabrakan, karyawan yang tertimpa beban dan alat berat yang terguling. Kecelakaan terjadi karena disebabkan oleh kelalaian karyawannya. Karyawan kurang memperhatikan bahaya dan tidak memperhatikan keselamatan pada dirinya dan kurangnya pengawasan pada saat karyawan bekerja. Hal ini menunjukkan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja pada sebuah perusahaan bagi karyawan. Walaupun keselamatan dan kesehatan kerja sudah di terapkan oleh perusahaan, namun dalam pelaksanaannya karyawan pada saat bekerja masih terjadi kecelakaan kerja.

Dari uraian latar belakang, penulis sangat tertarik untuk dapat mengetahui seberapa besarkah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut, yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi

dengan Judul: **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pratama Galuh Perkasa”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka untuk menganalisis masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja PT Pratama Galuh Perkasa.
2. Bagaimana lingkungan kerja PT Pratama Galuh Perkasa.
3. Bagaimana kinerja karyawan PT Pratama Galuh Perkasa.
4. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pratama Galuh Perkasa.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja PT Pratama Galuh Perkasa;
2. Lingkungan kerja PT Pratama Galuh Perkasa;
3. Kinerja karyawan PT Pratama Galuh Perkasa;
4. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pratama Galuh Perkasa.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja khususnya mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai perbandingan dan referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan pembahasan yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pratama Galuh Perkasa yang berlokasi di Jl. Mayjend Sutoyo No.18, Kec. Gerogol, Kota Cilegon, Banten.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan akan dilakukan di PT Pratama Galuh Perkasa selama 8 bulan, yaitu mulai dari bulan November 2021 sampai dengan Juni 2022.