

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan yang terjadi antar suatu perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga perusahaan harus mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Kualitas produk yang tinggi pastinya tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam pelaksanaan proses produksi suatu perusahaan. Dan juga sumber daya manusia sebagai hal terpenting yang dimiliki perusahaan dalam memperhatikan keselamatan dan kesehatannya pada saat bekerja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia diperlukan oleh setiap institusi kemasyarakatan dan organisasi. Pada berbagai institusi kemasyarakatan, seperti institusi keluarga, institusi ekonomi dan institusi lainnya, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam pembinaan dan pengembangannya. Pengembangan SDM pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas, yang pada gilirannya dapat menunjukkan produktivitas (Mila Badriyah,2015). Berbagai studi menunjukkan bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro.

Sumber Daya Manusia dengan tingkat Produktivitas yang tinggi sangat diperlukan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan baik visi, misi, dan tujuan lainnya. Dan produktivitas merupakan suatu indikator utama bagi suatu kemajuan sebuah perusahaan, sehingga peningkatan produktivitas pada semua bagian sistem merupakan suatu langkah untuk meningkatkan laju pertumbuhan perekonomian perusahaan tersebut. Menurut (Anoraga,2004) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain ialah mengenai pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik, promosi karyawan dan pengembangan diri, keselamatan dan kesehatan karyawan serta tingkat kedisiplinan dan tingkat kesetiaan kepada pimpinan pekerja.

Dari perihal di atas dikemukakan bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah dibina dan dikembangkan secara baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan baik dari segi produktivitas maupun dari segi lainnya. Oleh karena itu, karyawan merupakan salah satu modal Sumber Daya Manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi-sendi operasional. Karena Sumber Daya Manusia adalah salah satu asset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan (Kasenda,2016). Dalam Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mencapai

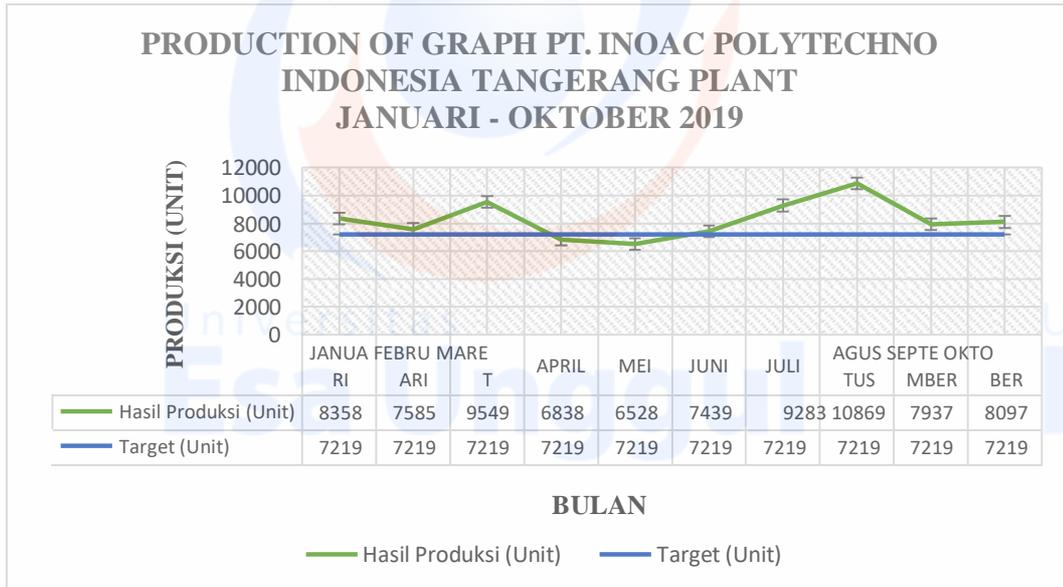
Produktivitas yang tinggi, diperlukan adanya sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik pula. Menurut Herman Sofyandi (2013) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia ialah sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional Sumber Daya Manusia, dimulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan lain lain yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktivitas Sumber Daya Manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Suatu perusahaan yang menyadari betapa pentingnya produktivitas karyawan akan selalu senantiasa memperhatikan apa saja yang menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas, salah satunya keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan suatu sistem yang paling sering diterapkan oleh perusahaan untuk mencegah timbulnya adanya kecelakaan ataupun penyakit pada saat karyawan bekerja. Bila penerapan K3 yang diterapkan perusahaan baik, maka keuntungan yang akan didapatkan oleh perusahaan ialah mengurangi tingkat *turnover* karyawan, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, mengurangi tingkat absensi, dan secara otomatis akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Begitupun sebaliknya, apabila K3 tidak diterapkan oleh perusahaan dengan baik, maka akan berdampak buruk bagi perusahaan seperti angka kecelakaan kerja yang tinggi, karyawan sering mengalami gangguan kesehatan saat bekerja, output produksi menurun, dan lain-lain.

PT. INOAC Polytechno Indonesia Tangerang Plant selalu menerapkan prinsip Keselamatan dan Kesehatan (K3) yang baik serta kedisiplinan pada saat bekerja demi terwujudnya tujuan perusahaan dan pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia tersendiri bagi karyawan di perusahaan tersebut. Karena keselamatan kerja, kesehatan kerja serta kedisiplinan kerja merupakan suatu hal yang wajib dilakukan oleh setiap perusahaan kepada karyawan ataupun pegawai manapun demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan.

Namun pada kenyataan di lapangan ketika peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada HRD di perusahaan atau yang disebut dengan *Man Power* PT. INOAC Polytechno Indonesia Tangerang Plant, Kepala Unit Produksi dan beberapa karyawan yang mewakili PT. INOAC Polytechno Indonesia Tangerang Plant. Terdapat suatu permasalahan di perusahaan tersebut selama bulan Januari-Oktober 2019 yaitu: hasil Produksi perusahaan menurun, karyawan mengalami Kecelakaan saat bekerja, absensi karyawan yang terbilang cukup tinggi, karyawan yang mengalami masalah kesehatan selama bekerja. Berikut data hasil produksi, absensi karyawan, daftar Kecelakaan kerja, daftar karyawan yang mengalami sakit selama bekerja yang sudah diidentifikasi oleh peneliti atas hasil observasi maupun wawancara terkait.



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2019

Gambar 1.1
Grafik Hasil Produksi

Berdasarkan pada grafik tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan hasil produksi pada bulan april dan mei 2019 yaitu sebesar 6.838 Unit dan 6.528 Unit. Hasil produksi pada bulan tersebut belum mencapai hasil target produksi sebesar 7.219 Unit tiap bulannya. Meskipun bulan april dan mei tidak bisa mencapai target, namun masih dikatakan baik walaupun hasilnya tidak optimal. Sebab turunnya hasil produksi pada bulan april dan mei bisa dikendalikan oleh kenaikan hasil produksi bulan juli dan agustus sebesar 9.283 unit dan 10.869 unit untuk menutupi pengurangan hasil produksi pada bulan april dan mei 2019.

Penurunan hasil produksi pada bulan April dan Mei disebabkan oleh beberapa faktor, terutama dari faktor karyawan itu sendiri yang senantiasa kurang meningkatkan hasil yang ia capai dalam bekerja hari demi hari, hal ini dikarenakan karyawan bekerja hanya sesuai dengan target produksi seperti biasanya tanpa adanya peningkatan yang signifikan dari hasil produksinya dan juga kurangnya keterampilan dan pelatihan dari beberapa karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga tingkat produksinya berfluktuatif.

Oleh karena itu manajemen harus mengambil tindakan dengan upaya mengadakan pelatihan dan uji keterampilan karyawan tersebut guna meningkatkan kinerjanya yang berdampak pada peningkatan hasil produktivitas karyawan tersebut bila nanti terjun ke perusahaan tersebut. Pada dasarnya dari data tersebut sudah menunjukkan produktivitas yang baik, hanya saja terdapat kendala pada absensi karyawan setiap bulannya. Mengenai absensi karyawan, terdapat data mengenai absensi karyawan produksi PT. INOAC Polytechno Indonesia periode Januari-Oktober 2019 atas hasil observasi dan wawancara kepada HRD PT. INOAC Polytechno Indonesia Tangerang Plant.



Rating: Baik= $<10\%$ Cukup Baik= $10-15\%$ Buruk= $\geq 15-30\%$ Sangat Buruk= $\geq 30\%$

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2019

Gambar 1.2
Grafik Tingkat Absensi Karyawan

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa terjadi pengurangan absensi karyawan selama bulan Januari-Oktober 2019, namun masih dikatakan belum begitu optimal dalam hal absensi karyawan. Sebab pada 3 bulan terakhir dari bulan Agustus-Oktober terjadi peningkatan absensi karyawan sebesar 14.02% (Cukup Baik), 15.42% (Buruk) dan 14.49% (Cukup Baik) dari 214 karyawan produksi. Walaupun persentase kenaikan absensi karyawan tidak terlalu tinggi dan dinilai masih cukup baik dari absensi, namun mempengaruhi produktivitas karyawan yang berakibat pada turunnya hasil produksi.

Peningkatan absensi karyawan disebabkan oleh beberapa hal yaitu terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas (Mangkir), bekerja tidak sesuai dengan jam normal kerja dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam pulang kerja, karyawan yang terlambat masuk kerja dan kurangnya sopan santun dalam beretika kepada siapa saja yang bekerja serta kurangnya kepatuhan karyawan dalam Standar Operasional Perusahaan (SOP) sehingga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Hal ini bisa mempengaruhi hasil produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen harus mengambil tindakan untuk mengurangi absensi karyawan yaitu dengan tindakan teguran kepada karyawan bila terdapat masalah absensi dalam skala kecil hingga tindakan pemberian sanksi kepada karyawan bila terjadi masalah absensi dalam skala yang besar. Terkait dengan permasalahan karyawan yang mengalami sakit hingga di opname dirumah sakit. Berikut data karyawan yang mengalami sakit hingga sakit opname yang telah disajikan berdasarkan hasil data dari perusahaan.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Produksi PT. INOAC Polytechno Indonesia Tangerang Plant yang mengalami Sakit hingga di Opname periode Januari-Oktober 2019

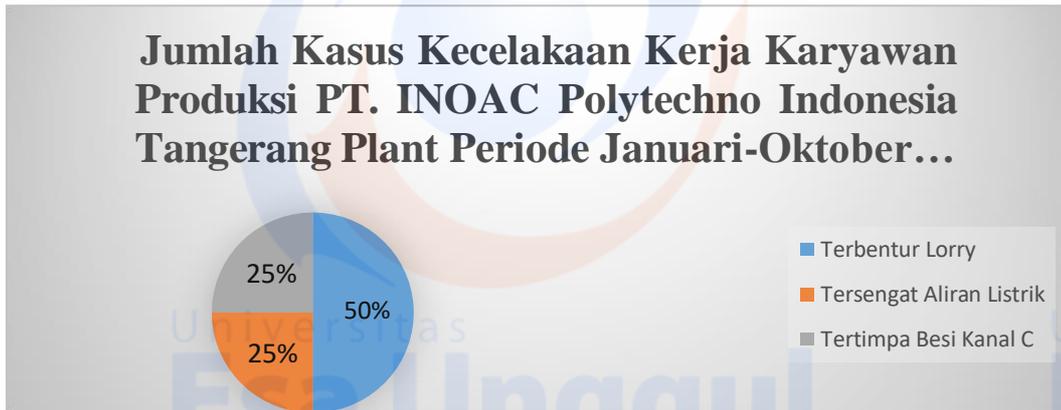
BULAN	SAKIT	SAKIT OPNAME	TOTAL KARYAWAN
JANUARI	25 Orang	1 Orang	214 Orang
FEBRUARI	23 Orang	-	214 Orang
MARET	20 Orang	-	214 Orang
APRIL	20 Orang	-	214 Orang
MEI	25 Orang	1 Orang	214 Orang
JUNI	22 Orang	-	214 Orang
JULI	24 Orang	1 Orang	214 Orang
AGUSTUS	30 Orang	1 Orang	214 Orang
SEPTEMBER	33 Orang	2 Orang	214 Orang
OKTOBER	31 Orang	2 Orang	214 Orang

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan hasil data diatas menunjukkan bahwa terjadinya peningkatan dalam masalah kesehatan yang dialami karyawan pada bulan agustus-oktober sebesar 30 orang, 33 orang dan 31 orang dan dengan 1 orang, 2 orang, 2 orang harus di opname dirumah sakit. Peningkatan dalam masalah kesehatan hingga di opname ke rumah sakit disebabkan karena karyawan dalam kondisi tidak fit, kurangnya fasilitas air bersih yang memadai disetiap ruangan kerja, kurangnya waktu istirahat saat waktu jeda, lingkungan kerja yang dinilai panas dan pengap serta kurangnya fasilitas lainnya berupa fasilitas pelayanan dan pemeriksaan kesehatan yang memadai.

Beberapa karyawan mengalami masalah kesehatan pada saat bekerja hingga dirujuk kerumah sakit. Hal ini bisa berpengaruh terhadap hasil produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen harus memantau serta mengawasi secara rutin dan teratur dengan membuka layanan konsultasi kesehatan karyawan. Bila karyawan mengalami masalah ataupun kendala pada kesehatannya, manajemen dengan sigap dan tanggap mengatasi ada saja yang dikeluhkan karyawan tersebut pada saat bekerja. Bila karyawan merasa keluhan nya direspon dan ditanggapi, maka karyawan akan senantiasa mentaati apa saja yang diinginkan dan capai perusahaan dengan segenap jiwa dan raga. Begitupun sebaliknya, apabila manajemen tidak menanggapi apa saja yang menjadi keluhan karyawan, maka jangan harap karyawan akan mentaati dan melaksanakan apa saja yang diperintah oleh atasan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Mengenai keselamatan kerja, Adapun data terkait mengenai kasus kecelakaan kerja yang pernah terjadi pada karyawan produksi PT. INOAC Polytechno Indonesia Tangerang Plant Periode Januari-Oktober 2019.



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2019

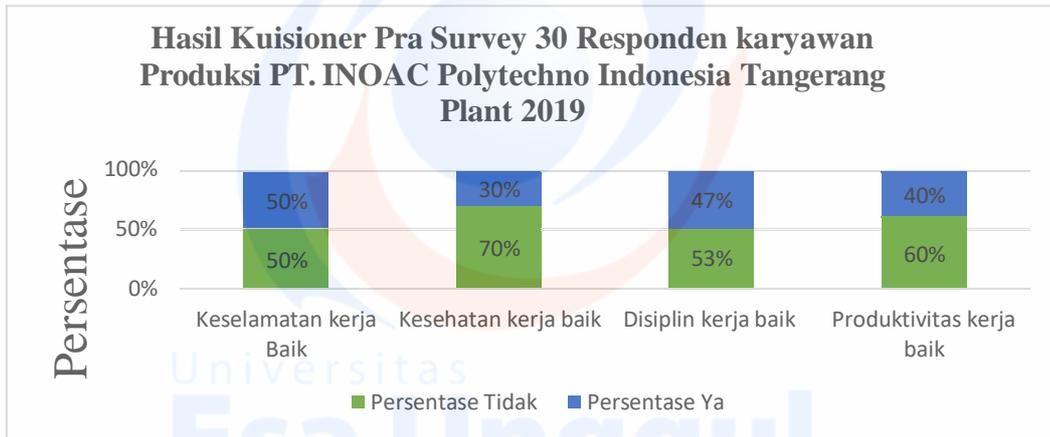
Gambar 1.3

Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja

Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa terjadi kecelakaan kerja yang terjadi pada perusahaan sebanyak 3 Kasus dari 4 Karyawan, hal ini disebabkan karena kelalaian pekerja pada saat bekerja. Kasus Pertama yaitu 2 Karyawan terbentur Lorry hingga kuku pada ibu jari kanan lepas. Kasus Kedua yaitu 1 Karyawan tersengat aliran listrik saat perbaikan heater pada bagian tangan kanan. Kasus Ketiga yaitu 1 Karyawan tertimpa besi kanal C hingga sobek dibagian kepala.

Fenomena kecelakaan kerja pada tabel diatas terjadi karena beberapa faktor, yaitu perusahaan kurang memberikan perlakuan yang adil terhadap karyawan dalam menggunakan peralatan pada saat bekerja, peralatan yang digunakan terkadang tidak diberikan tanda-tanda yang jelas sehingga menyulitkan karyawan untuk menggunakan peralatan tersebut untuk bekerja sehingga rawan terjadi kecelakaan pada saat bekerja. Suasana kerja pada saat bekerja tidak nyaman sehingga beberapa karyawan merasa terganggu pada saat bekerja, kurangnya alat pelindung kerja seperti helm, sarung tangan dan alat pelindung diri lainnya (APD) sehingga dapat mempengaruhi hasil produktivitas karyawan pada saat bekerja.

Hal ini merupakan sebuah pelanggaran dalam Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Undang-undang tersebut menyimpulkan bahwa setiap perusahaan harus menerapkan program *zero accident* (Kecelakaan Nihil) pada karyawan. Untuk mengatasi permasalahan kecelakaan ini, maka seluruh pihak internal seperti atasan, karyawan dan lain-lain selalu sigap dan mengecek kondisi peralatan yang digunakan setiap waktu. Apakah peralatan tersebut dinilai layak pakai atau tidak, alat tersebut berbahaya atau tidak. Dan juga perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, sehingga hal tersebut bisa memotivasi karyawan lainnya agar bekerja dengan baik karena berasumsi bahwa bila bekerja pasti merasa aman karena perusahaan menjamin karyawan yang mengalami kecelakaan saat bekerja.



Sumber: Data diolah Peneliti, 2019

Gambar 1.4
Hasil Kuesioner Pra Survey

Berdasarkan dari hasil kuesioner pra survey sebanyak 30 responden karyawan produksi PT. INOAC Polytechno Indonesia Tangerang Plant dengan memberikan pertanyaan terbuka mengenai produktivitas kerja disimpulkan bahwa sebanyak 60% menyatakan tidak dan 40% menyatakan ya. Hal ini disebabkan karena masih terdapat absensi karyawan yang tinggi, karyawan mengalami masalah kesehatan sehingga target pencapaian produksi tidak tercapai. Keselamatan kerja memperoleh 50% menyatakan tidak dan 50% menyatakan iya. Hal ini masih dinilai bermasalah karena masih terjadi kecelakaan kerja. Disiplin kerja memperoleh 53% yang menyatakan tidak dan 47% menyatakan iya, hal ini dinilai bermasalah sebab masih terdapat absensi karyawan yang dinilai cukup tinggi, bekerja tidak sesuai dengan jam normal dan lain-lain sehingga hasil produktivitas kerja karyawan menurun. Serta kesehatan kerja memperoleh 70% yang menyatakan tidak dan 30% menyatakan iya, hal ini dinilai bermasalah karena terdapat karyawan yang sakit saat bekerja hingga sakit opname dirumah sakit karena faktor lingkungan kerja yang dinilai panas, beban kerja yang tidak teratur serta kurangnya asupan makanan yang bergizi sehingga hasil produktivitas kerja karyawan menurun.

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka dalam penelitian ini peneliti dapat mengambil judul: **“Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: Karyawan Produksi PT. INOAC Polytechno Indonesia Tangerang Plant)”**.

1.2 Identifikasi Masalah.

Jika dilihat dari latar belakang di atas, terdapat masalah-masalah yang teridentifikasi sebagai berikut:

1. Tingkat keselamatan kerja karyawan masih rendah dikarenakan terjadi kecelakaan kerja sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan
2. Tingkat kesehatan kerja karyawan masih rendah, terbukti dengan tingginya jumlah karyawan yang mengalami sakit saat bekerja dan juga sakit opname

dirumah sakit sehingga produktivitas kerja karyawan menurun.

3. Tingkat kedisiplinan kerja karyawan rendah, terbukti dengan tingginya tingkat absensi karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan menurun.

1.3 Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan informasi dan waktu yang ditentukan, maka penelitian ini membatasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Peneliti membatasi masalah hanya pada karyawan Produksi PT. INOAC Polytechno Indonesia Tangerang Plant.
2. Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja.

1.4 Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti merumuskan masalah peneliti yang akan di kaji yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan produksi PT. INOAC Polytechno Indonesia Tangerang Plant ?
2. Apakah Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan produksi PT. INOAC Polytechno Indonesia Tangerang Plant ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan produksi PT. INOAC Polytechno Indonesia Tangerang Plant ?
4. Apakah Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan produksi PT. INOAC Polytechno Indonesia Tangerang Plant ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan produksi PT. INOAC Polytechno Indonesia Tangerang Plant.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan produksi PT. INOAC Polytechno Indonesia Tangerang Plant.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan produksi PT. INOAC Polytechno Indonesia Tangerang Plant.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan produksi PT. INOAC Polytechno Indonesia Tangerang Plant.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Kegunaan Praktis

- 1) Bagi PT. INOAC Polytechno Indonesia Tangerang Plant
Untuk mengetahui sejauh mana Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja berdampak pada Produktivitas Kerja karyawan. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat menjadi inspirasi akan penelitian selanjutnya dan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Bagi Penulis
Untuk kepentingan peneliti dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia khususnya dalam hal keselamatan kerja, kesehatan kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja karyawan.

1.6.2 Kegunaan Teoritis

- 1) Bagi Pembaca
Penelitian ini diharapkan agar menjadi sumber referensi untuk para penelitian lain agar dapat melanjutkan penelitian yang sejenis mengenai produktivitas kerja karyawan.
- 2) Bagi peneliti.
Untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian serta melakukan perbandingan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dengan melakukan praktek langsung di lapangan.