

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Sumber daya manusia yang bagus akan mendorong perusahaan berjalan dengan baik. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Hal ini sejalan dengan pengertian manajemen personalia itu sendiri yaitu seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari para tenaga kerja (Manullang, 2011).

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Setiap perusahaan sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) sewaktu bekerja, dengan karyawan yang disiplin dan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*) dengan segala pengorbanan (*input*) untuk mewujudkan hasil tersebut. Input bisa mencakup biaya produksi dan biaya peralatan. Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan, pendapatan, market share, dan kerusakan (*defects*) (Gomes, 2010). Pernyataan ini sesuai dengan pendapat dari (Siagian, 2011) bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan “kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan jika mungkin yang maksimal.

Peningkatan produktivitas kerja merupakan harapan utama setiap perusahaan. Secara ekonomis, produktivitas kerja berkenaan dengan bertambahnya barang yang dihasilkan guna pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Pada perkembangan manajemen perusahaan, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia, muncul tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan akan membawa dampak buruk pada sikap kerja karyawan. Sedarmayanti (2011), mengatakan bahwa karyawan yang memiliki sikap kerja positif akan memperlihatkan produktivitas kerja yang lebih baik daripada karyawan yang sikap kerjanya negatif. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan akan memiliki tingkat absensi dan kemungkinan pengunduran diri yang rendah (Gie (2002) dalam Sudwiyatmoko (2012).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran di sini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Tinggi rendahnya disiplin kerja salah satunya dapat diamati melalui tingkat absensi karyawan. Selain itu, salah satu hal yang menjadi dasar perubahan sikap kerja karyawan adalah rasa tidak aman dan nyaman dalam bekerja (Tarwaka, 2004). Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas produksi. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Selain disiplin kerja, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja juga salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) tidak boleh dikesampingkan, karena K3 merupakan upaya perlindungan yang ditujukan kepada karyawan terhadap segala potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Potensi – potensi ini antara lain dapat berasal dari mesin, lingkungan kerja, sifat pekerjaan, cara kerja dan proses produksi. Secara umum, keselamatan

dan kesehatan kerja bertujuan untuk mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja.

Menurut Okky (2011) dalam Sudwiyatmoko (2012), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit. Perhatian terhadap kesehatan pekerjaan pada mulanya lebih menekankan pada masalah keselamatan kerja yaitu perlindungan pekerjaan dari kerugian atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan berkaitan dengan kerja. Kemudian seiring dengan perkembangan industri, perusahaan mulai memperhatikan kesehatan pekerja dalam arti luas yaitu terbebasnya pekerjaan dari kesakitan fisik maupun psikis (Mondy, 2005).

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dan memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan berarti kecenderungan perusahaan menghasilkan laba yang maksimal juga tinggi. Bila terjadi peningkatan produktivitas kerja berarti perusahaan mampu meningkatkan mutu aktivitas operasional perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Siagian (2011),

Produktivitas kerja harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis atau strategi manajemen yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya, dimana tiap-tiap bidang tersebut tidak lepas dari tenaga kerja sebagai pelaksananya.

Adapun di objek penelitian adalah PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri gula pasir yang menghasilkan produk utama gula kristal putih I (GKP I) dengan kualitas IA.

Dari hasil survey yang di lakukan pada obyek penelitian, fenomena yang menjadi masalah di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir, bahwa hasil produksi yang masih belum bisa mencapai target, hal ini dikarenakan bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan yang disebabkan tingkat disiplin rendah dan rendahnya kesadaran terhadap kesehatan dan keselamatan para karyawan pada saat bekerja. Berdasarkan hal-hal yang terjadi maka tingkat produktivitas kerja mereka akan menurun dan kebiasaan ini tentu saja berakibat buruk dalam bekerja saat pabrik giling. Berikut tabel hasil produksi dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2016 :

Tabel 1.1
Hasil Produksi Pabrik Gula Tjoekir tahun 2013-2016

Tahun	Hasil Produksi		Waktu Produksi	
	Pencapaian hasil (ton)	Pencapaian target hasil (ton)	Realisasi	Rencana
2013	442.166	450.000	6 bulan	5 bulan
2014	371.677	400.000	6 bulan	5 bulan
2015	370.885	400.000	7 bulan	6 bulan
2016	361.779	400.000	8 bulan	6 bulan

Sumber: Data Primer diolah PG. Tjoekir, 2017

Dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2013 sampai 2016 ini masih belum bisa mencapai target dan belum bisa tepat waktu yang telah ditentukan bahkan hasil produksi yang diperoleh dari tahun 2016 lebih sedikit dari pada tahun tahun sebelumnya.

Setiap pekerja pada bagian produksi dituntut untuk bekerja lebih produktif karena produksi pada divisi pengolahan merupakan alat penggerak produksi yang ada di perusahaan atau pusat dari pembuatan produk yang dihasilkan pada Pabrik Gula Tjoekir, jika produksi yang dihasilkan terdapat kecacatan maka yang dituntut lebih utama adalah karyawan bagian produksi pada divisi pengolahan, untuk itu karyawan bagian produksi divisi pengolahan harus mempunyai tingkat disiplin dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain. Para karyawan bagian produksi divisi pengolahan dalam waktu giling mesin terus beroperasi selama 24 jam dengan membagi para pekerja atas tiga shift yaitu : shift pagi (06.00-14.00 WIB), shift siang (14.00-22.00 WIB) dan shift malam (22.00-06.00 WIB), karyawannya juga dibedakan dalam tiga kelompok yaitu : shift A, shift B dan shift C. Maka dari itu para karyawan harus bekerja

sangat keras supaya produksi tidak terhambat atau terhenti dan dapat berproduksi secara optimal.

Salah satu factor dari kurangnya pencapaian target adalah disiplin kerja seperti masih adanya para karyawan yang bersantai dan keluar ruangan menuju ruangan yang lain tanpa ada keperluan tentang pekerjaan pada saat jam bekerja, adanya karyawan beristirahat pada saat masih jam kerja serta adanya kehadiran karyawan yang kurang tepat waktu, selain itu banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi serta sering keluar kantor tanpa ijin yang jelas, karena adanya 2 pintu masuk yaitu pintu depan dan pintu belakang. Dalam hal ini karyawan menganggap pada saat tidak giling mereka hanya bekerja secara santai atau bekerja hanya mengecek mesin yang mereka pakai bekerja pada saat giling.

Tabel 1.2
Rekapitulasi absensi karyawan PT. Perkebunan
Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir Jombang

Periode	Jumlah Karyawan Divisi Pengolahan	Rata-Rata Karyawan Terlambat (%)	Rata-Rata Karyawan Tepat Waktu (%)	Rata-Rata Karyawan Tidak di Ruang Produksi (%)	Rata-Rata Karyawan Tidak Mengikuti Apel (%)
Desember	174	33.3 %	66.6 %	8.7 %	8.2 %
Januari	174	40.4 %	59.5 %	11.4 %	9.8 %
Februari	174	43.1 %	56.8 %	13.6 %	10.9 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari uraian di atas terlihat bahwa karyawan yang terlambat masih tinggi diatas 30 karyawan dari bulan Desember sampai Februari, hal ini menunjukkan tingkat disiplin karyawan bagian pengolahan tingkat kedisiplinan rendah.

Selain kurangnya disiplin karyawan, permasalahan K3 (Kesehatan Keselamatan Kerja), terutama belum optimalnya pemberian jaminan keselamatan pada saat bekerja serta jaminan kesehatan kerja karyawan. Dalam proses produksinya menggunakan mesin-mesin yang menimbulkan potensi bahaya yang mengancam keselamatan dan kesehatan pekerjanya, diantaranya minimnya alat pemadam kebakaran di setiap ruang produksi, bising, bau menyengat, paparan panas, dan debu dari kulit tebu, kurangnya ventilasi didalam ruangan produksi serta kurangnya penghijauan disekitar ruang produksi. Setiap tahun sekali ada beberapa karyawan yang mengalami kecelakaan kerja atau menderita sakit seperti karyawan mengalami luka memar, keseleo, patah tulang serta mengalami sakit di penglihatan dan pendengaran. Dalam kenyataan program-program jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja tersebut kurang dapat berjalan secara maksimal. Hal tersebut telah terbukti dengan masih sering terjadinya kecelakaan kerja, kondisi tersebut membuktikan bahwa selain adanya kecelakaan kerja pada karyawan dalam beraktivitas juga dikarenakan jaranganya diberikan pelatihan untuk mengantisipasi kecelakaan kerja, sarana dan prasarana yang telah diberikan guna memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kurang memenuhi persyaratan, serta makanan dan minuman guna penambahan gizi karyawan diberikan pada saat giling saja. Kondisi ini membuktikan bahwa program-program jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Tabel 1.3
Data Kecelakaan Kerja PT. Perkebunan
Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir Jombang

Bulan	Kecelakaan Kerja	Keterangan
Desember	Karyawan terpeleset karena lantai licin	Ringan
	Karyawan terjepit pada saat membersihkan mesin	Ringan
	Karyawan terkena air panas pada lengan tangan kanannya di stasiun penguapan	Berat
Januari	Karyawan tertimpa pipa dari atas	Ringan
Februari	Karyawan sering menghirup uap yang diakibatkan dari abu ketel dan akibatnya karyawan mempunyai penyakit yang sering kambuh	Berat
	Karyawan terjepit jarinya di stasiun gilingan hingga jarinya putus	Berat

Hal ini pula yang menjadi perhatian utama PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir, kestabilan produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mencapai laba yang optimal. Untuk dapat mencapai kestabilan produktivitas kerja karyawan, diperlukan kedisiplinan kerja tinggi dan pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang di ataslah yang melatar belakangi peneliti untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir Jombang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir Jombang ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir Jombang ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah maka peneliti membatasi penelitian ini pada variabel disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi khusus Divisi Pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir Jombang.

1.4 Tujuan penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh implementasi keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir Jombang.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian yang diajukan diatas, maka manfaat dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Sebagai pengetahuan untuk pengembangan dan memperdalam ilmu, serta sebagai masukan data dan memberikan sumbangan pemikiran ilmu pengetahuan terkait pengaruh disiplin kerja dan K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis peneliti ini bermanfaat bagi sumbangan pemikiran dan rekomendasi ataupun saran bagi pihak perusahaan PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir Jombang untuk operasional dalam rangka pengembangan perusahaan.