

# **BAB 1**

## **PENDAHULIAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat sentral dalam perusahaan. Salah satu upaya yang harus dilakukan perusahaan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai standar yang telah ditetapkan. Seorang karyawan harus bekerja secara maksimal supaya kinerja yang dihasilkan mencapai tujuan yang ditentukan.

Menurut Fahmi (2017) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Torang (2014) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard oprasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang telah berlaku dalam organisasi. Maka dari itu kinerja adalah suatu proses pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan melalui berbagai aspek yang harus dilakukan dan memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut pendapat lain, Rivai (2012) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sementara,

menurut Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Maka dapat diketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang karyawan dalam waktu tertentu sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut (Siagian 2009) adalah kompensasi, Lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, keselamatan kerja (K3), kepuasan kerja dan komunikasi.

PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) merupakan perusahaan badan usaha milik pesantren Majma'al Bahrain-Shiddiqiyah Lestari Ploso Jombang, yang dipimpin oleh Kyai Moch. Muchtar Mu'ti pada tahun 2002 dengan merk MAAQO. Sebagai perusahaan air minum dalam kemasan (AMDK) yang berdomisili di Jombang Jawa Timur. MAAQO diproses untuk menghasilkan air minum yang segar dan higienis, dan dari sumber mata air ARTESIS yang terpilih, menggunakan teknologi multimedia filter, reverse osmosis, ultraviolet dan ozon. Sehingga menghasilkan air minum yang memiliki kandungan oksigen tinggi yang sangat dibutuhkan oleh tubuh manusia.

Menurut HRD (*Human Resource Development*) PT MAAQO kualitas hasil kerja yang ada di perusahaan MAAQO yang rendah menjadi faktor penghambat didalam suatu proses perkembangan perusahaan khususnya dalam merealisasikan beban tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan ditengah-tengah persaingan dengan banyak perusahaan yang bergerak dibidang yang sama, dengan jumlah karyawan produksi yang dimiliki sebanyak 42 orang, oleh karena itu, penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil produksi yang tidak sesuai target. Secara kuantitas hasil kerja produksi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 1.1.**  
**Rekapitulasi Hasil Produksi**

No.	Nama Karyawan	Target	Hasil Produksi				Riject			
			Januari	Februari	Maret	April	Januari	Februari	Maret	April
1	Ad	2100	1987	1900	1994	1998	9	-	2	4
2	A.S.	2100	1987	1900	1994	1998	-	-	5	10
3	A.D.	2100	1987	1900	1994	1998	5	-	5	3
4	A.ST.	2100	1987	1900	1994	1998	7	-	-	-
5	A.SU.	2100	1987	1900	1994	1998	-	5	-	10
6	A.SL.	2100	1987	1900	1994	1998	-	5	-	10
7	A.A.	2100	1987	1900	1994	1998	10	-	3	-
8	A.P.	2100	1987	1900	1994	1998	9	3	-	5
9	A	2100	1987	1900	1994	1998	7	-	1	3
10	D	2100	1987	1900	1994	1998	7	-	4	7
11	D.I	2100	1987	1900	1994	1998	10	-	5	-
12	E.T.	2100	1987	1900	1994	1998	-	9	-	-
13	E	2100	1987	1900	1994	1998	11	-	-	6
14	E.N	2100	1987	1900	1994	1998	-	5	5	9
15	H.K	2100	1987	1900	1994	1998	10	-	5	-
16	H.R	2100	1987	1900	1994	1998	9	-	-	1
17	J.H	2100	1987	1900	1994	1998	5	-	5	7
18	K.A	2100	1987	1900	1994	1998	-	5	3	9
19	L.E	2100	1987	1900	1994	1998	5	-	-	1
20	A.N	2100	1987	1900	1994	1998	5	6	4	5
21	A.R	2100	1987	1900	1994	1998	9	-	-	5
22	F.J	2100	1987	1900	1994	1998	4	6	4	-
23	FJ.R	2100	1987	1900	1994	1998	5	10	-	-
24	M.T	2100	1987	1900	1994	1998	-	5	9	-
25	S.H.O	2100	1987	1900	1994	1998	10	6	-	-
26	S.P	2100	1987	1900	1994	1998	10	1	-	-
27	U.B	2100	1987	1900	1994	1998	2	9	1	-

No.	Nama Karyawan	Target	Hasil Produksi				Riject			
			Januari	Februari	Maret	April	Januari	Februari	Maret	April
28	M.J	2100	1987	1900	1994	1998	-	4	-	3
29	N.N	2100	1987	1900	1994	1998	-	9	3	-
30	P.J	2100	1987	1900	1994	1998	5	1	6	-
31	R.O	2100	1987	1900	1994	1998	4	-	10	-
32	S.B	2100	1987	1900	1994	1998	-	11	-	-
33	S.I	2100	1987	1900	1994	1998	-	3	9	-
34	S.D	2100	1987	1900	1994	1998	5	-	7	5
35	S.G	2100	1987	1900	1994	1998	5	6	3	-
36	W.H	2100	1987	1900	1994	1998	-	4	8	-
37	W.W	2100	1987	1900	1994	1998	2	5	5	-
38	Y.F	2100	1987	1900	1994	1998	-	10	3	-
39	A.M	2100	1987	1900	1994	1998	2	-	7	5
40	A.T	2100	1987	1900	1994	1998	-	5	7	-
41	M.S.B	2100	1987	1900	1994	1998	-	3	8	-
42	AB.A	2100	1987	1900	1994	1998	-	4	10	-
<b>TOTAL</b>							<b>180</b>	<b>167</b>	<b>156</b>	<b>143</b>

*Sumber : PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari 2021*

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan keselamatan dan kesehatan dan disiplin kerja menurun. Penurunan produksi air MAAQO selama bulan Januari-April tahun 2021 mengalami fluktuasi. Produksi air MAAQO mengalami penurunan sehingga tidak sesuai target. Kinerja karyawan menurun diduga karena implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang kurang maksimal.

“Keselamatan Kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Keselamatan adalah suatu bentuk perlindungan dengan upaya 5 pencegahan dan pengawasan dalam melakukan berbagai hal. Menurut Suma'mur (2005) keselamatan kerja erat kaitannya dengan kinerja karyawan dan peningkatan produksi. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat membantu untuk

meningkatkan produksi dan produktivitas atas dasar beberapa hal, tingkat keselamatan yang tinggi menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan kerja. Sebagaimana penelitian terdahulu Prandi Anata (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja

Sumber daya manusia (SDM) sangat perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan, perhatian yang diberikan perusahaan salah satunya adalah keselamatan kerja dan kesehatan (K3) kepada seluruh karyawan. Menurut Notoatmodjo (2009) tujuan utama Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah agar karyawan atau pegawai di sebuah institusi mendapat kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mencapai Produktivitas Kerja yang setinggi-tingginya. Menurut Mangkunegara (2015), selain itu untuk bertujuan menghindari kecelakaan dalam proses produksi, keselamatan kerja dan kesehatan (K3) juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap pekerjaan mengandung resiko dalam bentuk kecelakaan kerja. Besarnya kecelakaan kerja tersebut tergantung dari lingkungan kerja dan kualitas manajemen pelaksana, kasus kecelakaan kerja cukup besar. Kecelakaan kerja mengakibatkan banyak pekerja yang meninggal atau terluka, sehingga tidak bisa lagi bekerja. Dengan kondisi fisik yang menurun penghasilan akan berkurang.

Keselamatan kerja dan kesehatan (K3) sangat penting untuk semua orang yang berada di lingkungan kerja, di era ini semua perusahaan mau

tidak mau harus meningkatkan keselamatan kerja dan kesehatan (K3). Dengan tingkat keselamatan kerja dan kesehatan (K3) yang baik maka resiko kerja akan menurun dan keuntungan bagi perusahaan akan meningkat.

PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) ini sudah menerapkan sistem keselamatan kerja dan kesehatan (K3) hal ini sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, pasal 86 ayat 1 yang berbunyi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo) adalah yang mempengaruhi keselamatan kerja yaitu kondisi kerja yang kurang aman. Dimana penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya yang dapat berpengaruh bagi keselamatan kerja karyawan. Ruang kerja di bagian produksi yang terlalu padat, merupakan tempat berlangsungnya proses pekerjaan yang membuat para karyawan tidak merasa leluasa dan nyaman ketika bekerja. Pemakaian peralatan kerja, dimana alat pelindung diri bagi karyawan yang sudah tidak layak dipakai dan diperlukan penggantian alat pelindung yang baru bagi karyawan sehingga tidak terjadi kecelakaan kerja pada karyawan, seperti helm, sepatu boots, masker atau sarung tangan yang sudah lama (usang)

yang perlu diganti bagi para tenaga kerja. Penggunaan mesin yaitu setiap perusahaan harus memperhatikan bagaimana karyawan dalam menggunakan mesin, serta pengaturan penerangan yang cukup bagi karyawan agar mereka dapat menjaga kapasitas kerja dan efisiensi kerja, dan sehingga penerangan di tempat kerja tidak begitu silau.”

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan staff personalia saat diperoleh informasi bahwa tingkat kecelakaan kerja di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari masih tinggi, hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang lalai akan keselamatan kerja dengan mengabaikan dan tidak memakai alat pelindung ketika sedang melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari**

Tahun	Klasifikasi Kecelakaan		Jumlah Kecelakaan	Presentase
	Ringan	Berat		
2018	5	3	8	3,36%
2019	3	2	5	11,9%
2020	7	2	9	21,4%

*Sumber : PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari 2021*

Selain keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja adalah faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan Staff Personalia, banyak karyawan yang sering datang terlambat datang ke tempat kerja. Karyawan yang terlambat menyebabkan waktu bekerja berkurang. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja yang rendah resiko pada tingkat kecelakaan yang mempengaruhi kinerja karyawan maupun bagi perusahaan. Selain itu, masih banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas dan

juga banyak karyawan yang menggunakan absen izin dan sakit segi alasan tidak masuk kerja. Hal ini dapat dilihat dari absen perusahaan pada tabel 1.3

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO)**  
**Januari – April 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Alfa</b>	<b>Terlambat</b>	<b>Total Kerja</b>
Januari	75	15	10	1	6	24 hari
Februari	75	14	13	0	15	24 hari
Maret	75	13	17	0	11	24 hari
April	75	14	17	1	18	24 hari

*Sumber : PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari 2021*

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan banyak karyawan yang telat masuk kerja. Karyawan harus tiba di tempat kerja tepat waktu, 10 menit sebelum jam kerja dimulai sudah berada didalam tempat kerja. Apabila ada karyawan yang datang terlambat maka karyawan tersebut tidak di izinkan untuk masuk kerja atau disuruh untuk pulang kembali. Apabila tidak masuk kerja maka memberitahukan secara tertulis pada supervisor yang mana jika dalam waktu 2 hari tidak masuk kerja dalam 1 periode (1 kali gaji). Selain karena keterlambatan datang kerja, karyawan juga banyak yang tidak peduli terhadap peraturan perusahaan seperti sebelum jam pulang karyawan sudah bersiap untuk pulang padahal belum waktunya pulang dan produksi belum mencapai target. Karyawan yang tidak menaati aturan lainnya seperti tidak cekatan dalam bekerja sehingga pekerjaanya lama dan menghasilkan produksi yang tidak sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Faktor yang diduga menyebabkan rendahnya

kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja. Dua faktor tersebut adalah faktor penting mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO). Adapun alasan peneliti memilih PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) sebagai obyek penelitian adalah karena perusahaan tersebut bisa bertahan dengan mengelola bisnisnya disaat masa pandemi seperti ini dan perusahaan tersebut mempunyai kontribusi yang besar bagi masyarakat sekitar dengan mempekerjakan karyawan lokal, seperti memberikan lowongan pekerjaan dimasa pandemi.

Berdasarkan uraian diatas akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi (PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO))”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka rumusan masalah dinyatakan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO)?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO)
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO)

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **a) Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai keselamatan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja dan kinerja karyawan.

#### **b) Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai hasil pertimbangan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) dalam mengambil keputusan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



