

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Untuk mencapai atau mewujudkan tujuan-tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi yang mendukung proses pencapaian tujuan yang efektif dan efisien, dan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam setiap proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah asset yang penting bagi perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas serta kelangsungan hidup suatu perusahaan agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik.

Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008) sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreativitas serta usaha mereka kepada organisasi. Apabila sumber daya manusia yang ada diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan hakikat dan martabat yang perusahaan miliki maka perusahaan akan terbantu dalam pencapaian tujuannya. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkuprawira (2007) kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Sedangkan menurut Suyadi (2008) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing kelompok dan individu, dalam rangka upaya mencapai tujuan dari organisasi yang bersangkutan secara legal (resmi), dan tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada umumnya dalam suatu perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil kerja dan budaya menuju masyarakat yang adil dan makmur. Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Hasibuan (2006) merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu apabila perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan maka kedisiplinan karyawan akan meningkat. Selain keselamatan dan kesehatan karyawan dan disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting perusahaan,

dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka akan berdampak pada rasa kepedulian karyawan terhadap perusahaan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut Hasibuan (2011) disiplin adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Pendapat lain dikemukakan oleh Fathoni (2006) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Dian dan Eddy (2015) disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Di Bojonegoro banyak kontraktor EPCI terkemuka di Indonesia antara lain CV. Bojonegoro Putera, PT. Wijaya Karya Tbk, CV Sumber Jaya, PT. PP (persero) Tbk, salah satu perusahaan kontraktor EPCI terkemuka di Indonesia yang ada di bojonegoro adalah PT. Meindo Elang Indah.

Berdasarkan observasi PT. Meindo Elang Indah adalah salah satu kontraktor EPCI terkemuka di Indonesia, menyediakan solusi tentang terintegrasi penuh dalam layanan rekayasa, pengadaan, konstruksi, dan instalasi untuk industri petrokimia, energi, dan hulu minyak dan gas. Didirikan pada tahun 1987 Meindo memulai bisnis teknik dan konstruksi pada tahun 1991 sebagai kontraktor petrokimia sebelum merambah ke sektor hulu minyak dan gas bumi. Meindo menyelesaikan proyek pertama (Peciko I) pada tahun 1997 untuk total eksplorasi

dan produksi Indonesia. Sejak saat itu Meindo telah berhasil mengelola lebih dari 150 proyek minyak dan gas di Indonesia.

Beberapa tahun terakhir kinerja dari bagian lapangan PT. Meindo Elang Indah diduga mengalami penurunan. Hal tersebut terlihat dari menurunnya hasil ketepatan waktu pengerjaan proyek yang tidak sesuai target. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada PT. Meindo Elang Indah, peneliti mendapatkan temuan dari hasil wawancara dari beberapa orang karyawan dan pengawas terkait permasalahan penurunan kinerja, secara kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 :

Tabel 1. 1

Rekapitulasi Kinerja Karyawan Tahun 2018 - 2020

Tahun	Hasil pengerjaan		Waktu pengerjaan	
	Pencapaian Hasil Pengerjaan Proyek	Target Hasil Pengerjaan Proyek	Realisasi Penyelesaian proyek	Rencana Proyeksi Penyelesaian
2018	12	12	18 bulan	18 bulan
2019	11	12	21 bulan	20 bulan
2020	10	12	21 bulan	19 bulan

Sumber : Data yang diolah oleh penulis 2021

Berdasarkan hasil laporan hasil pengerjaan PT. Meindo Elang Indah menunjukkan bahwa target perusahaan setiap tahun adalah 12 proyek pengerjaan konstruksi namun dari tahun 2018 hingga tahun 2020 terus mengalami penurunan proyek yang dikerjakan PT. Meindo Elang Indah. Pada tahun 2018 PT. Meindo Elang Indah mengerjakan 12 proyek dari 12 proyek yang ditargetkan, pada tahun 2019 menurun menjadi 11 proyek dari 12 proyek yang ditargetkan bahkan pada tahun 2020 mendapatkan 10 proyek dari 12 proyek yang ditargetkan. Dari sisi ketepatan waktu PT. Meindo Elang Indah belum bisa menyelesaikan pekerjaan

sesuai dengan waktu yang direncanakan pada tahun 2019 dan 2020 perusahaan mengalami keterlambatan waktu penyelesaian proyek tahun 2019 mengalami keterlambatan 1 bulan dan tahun 2020, 2 bulan lebih lambat dari waktu yang telah direncanakan, yaitu pekerjaan selesai dalam waktu 21 bulan.

Diduga penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh faktor keselamatan kesehatan kerja, karena kurangnya kesadaran karyawan dalam pemakaian peralatan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur.

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Hasibuan (2006) merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu apabila perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan maka kedisiplinan karyawan akan meningkat. Selain keselamatan dan kesehatan karyawan dan disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting perusahaan, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka akan berdampak pada rasa kepedulian karyawan terhadap perusahaan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek penting dalam pekerjaan untuk memberikan perlindungan atas keselamatan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hasil pengamatan penulis saat menjalankan kegiatan

magang di PT. Meindo Elang Indah bagian lapangan yang kurang baik ialah masih ditemukan beberapa karyawan tidak menggunakan APD tambahan seperti masker, sarung tangan, kacamata, earplug dll. Berikut data kecelakaan kerja PT. Meindo Elang Indah :

Tabel 1. 2

Rekapitulasi Kesehatan dan Kecelakaan Kerja PT. Meindo Elang Indah Tahun

Deskripsi	Jumlah Tenaga Kerja			
	2017	2018	2019	2020
Sakit	18	24	23	35
Kecelakaan Ringan	4	5	4	7
Sementara Tidak Mampu Bekerja	3	3	4	5
Kecelakaan Berat	0	1	2	2
Meninggal	0	0	0	0
Total	25	33	33	49

2017 – 2021

Sumber : Data yang diolah oleh penulis 2021

Dari data tabel diatas pada tahun 2017-2020 keselamatan dan kesehatan karyawan PT. Meindo Elang Indah menurun. Dimana pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan yang sakit dan mengalami kecelakaan berjumlah 25 orang. Dan pada tahun 2018 dan 2019 mengalami peningkatan dengan jumlah karyawan yang sakit dan mengalami kecelakaan berjumlah 33 orang dan meningkat menjadi 49 pada tahun 2020. Dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang mengalami sakit dan tidak memakai alat pelindung diri seperti sarung tangan, kaca mata dll saat melakukan pekerjaan serta kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya penggunaan alat pelindung diri. Padahal perusahaan menyediakan alat pelindung diri lengkap namun masih saja ada karyawan yang tidak menghiraukan hal tersebut.

Selain faktor keselamatan dan kesehatan kerja kinerja juga disebabkan oleh faktor disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2011) disiplin adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Pendapat lain dikemukakan oleh Fathoni (2006) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Dian dan Eddy (2015) disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Setiap karyawan diharapkan memiliki kedisiplinan yang tinggi sehingga nantinya akan berdampak pada kinerjanya yang tinggi. Kedisiplinan merupakan kewajiban bagi karyawan untuk menaati peraturan-peraturan di perusahaan. Namun hasil pengamatan penulis saat menjalankan kegiatan magang di PT. Meindo Elang Indah bagian lapangan yang kurang baik ialah masih ditemukan beberapa karyawan yang terlambat. Padahal di PT. Meindo Elang Indah juga disediakan kartu teliti untuk observasi dan menegur karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan. Hal ini berakibat pada kinerja karyawan tidak maksimal dan rendahnya tingkat kedisiplinan. Berikut data rekapitulasi absensi karyawan PT. Meindo Elang Indah :

Tabel 1. 3
Rekapitulasi Absensi Karyawan Tahun 2020

Bulan	Jumlah karyawan	Absensi	
		Terlambat	Tepat Waktu
Agustus	54	2	52
September	54	12	42
Oktober	54	9	45
November	54	11	43
Desember	54	18	36

Sumber : Data yang diolah oleh penulis 2021

Dari tabel diatas jumlah karyawan yang terlambat pada bulan Agustus berjumlah 2 orang. Namun mengalami kenaikan yang sangat besar pada bulan September dengan jumlah 12 orang dan memuncak dengan jumlah terbanyak pada bulan Desember berjumlah 18 orang.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan (Studi Pada PT. Meindo Elang Indah Bojonegoro) ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas maka perumusan masalah yaitu

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Praktisi :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pedoman dalam pengambilan kebijaksanaan dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengidentifikasi permasalahan yang memerlukan tindakan korektif sehingga dapat dilakukan pencegahan dan pemecahan terhadap masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Akademisi :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia