

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada Era Globalisasi seperti ini perusahaan dituntut untuk dapat mengembangkan dan bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menjaga keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan memiliki tujuan untuk memaksimalkan keuntungan bagi kesejahteraan pemilik dan karyawan. Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan , sehingga harus dikembangkan karena karyawan menjadi penentu maju mundurnya perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam berjalannya suatu perusahaan dari sekian banyak faktor yang ada untuk mencapai keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki kinerja yang baik dan kinerja perusahaan yang baik diawali dengan kinerja karyawan yang baik. Perusahaan akan mendapatkan keberhasilan jika memiliki Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik dan handal akan mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan. Sumber Daya Manusia harus mendapatkan perhatian yang khusus dan dikelola dengan baik agar dapat menciptakan kinerja yang baik. Menciptakan kinerja yang baik sangat tidak mudah karena berhubungan langsung dengan diri manusia. Sumber Daya Manusia menjadi penting bagi perusahaan meskipun perusahaan sudah menggunakan tenaga mesin, tetap saja membutuhkan tenaga manusia untuk menjalankannya.

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) yaitu : 1. Kemampuan dan Keahlian, 2. Pengetahuan, 3. Rancangan Kerja, 4. Kepribadian, 5. Motivasi Kerja, 6. Kepemimpinan, 7. Gaya Kepemimpinan, 8. Budaya Organisasi, 9. Kepuasan Kerja, 10. Lingkungan Kerja, 11. Loyalitas, 12. Komitmen, 13. Disiplin Kerja.

Dari pendapat Kasmir diatas,tampak bahwa faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja tidak memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawan maka akan timbul rasa kecemasan akan keamanan dan kenyamanan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rivai (2005) Keselamatan dan Kesehatan Kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Dalam perusahaan selain mesin manusia juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena Sumber Daya Manusia merupakan aset hidup yang dimiliki perusahaan yang harus dikembangkan dan mendapat perhatian lebih.

Menurunnya kinerja karyawan dapat mengakibatkan terhambatnya tujuan perusahaan, perusahaan akan dapat berlangsung dan berhasil jika memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan handal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga perusahaan di haruskan untuk selalu memperhatikan kesejahteraan dari para karyawannya agar dapat memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan. Kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya dan mencintai pekerjaannya, merasa

nyaman atas pekerjaan dan lingkungan. Keberhasilan suatu perusahaan bisa dilihat dari kinerja karyawannya jika kinerja karyawan memiliki kualitas yang baik maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang maksimal.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga merupakan upaya perusahaan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan karyawannya di tempat kerja, sehingga karyawan merasa aman dalam bekerja. Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus menjadi program dalam perusahaan karena berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Manusia merupakan modal terpenting dari sebuah perusahaan, sehingga harus mendapat perhatian khusus agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik. Karyawan akan bekerja dengan tekun dan penuh semangat apabila memiliki jaminan keselamatan dan kesehatan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Roudhotul Hidayati (2020) tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pg Djombang Baru menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik gula Djombang Baru. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Nelly Juniarti, Hamid Halin, Roswaty (2017) tentang Pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan PT Putera Sriwijaya Mandiri PALEMBANG yang menunjukkan hasil bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Putera Sriwijaya Mandiri.

Menurut Hasibuan (2012) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja

efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk menggerakkan diri agar dapat giat dan professional dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan akan dapat bekerja dengan giat dan professional saat dalam diri para karyawan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi akan pekerjaannya. Motivasi juga memiliki hubungan dalam kinerja karyawan jika karyawan memiliki motivasi yang rendah maka akan sulit bagi karyawan untuk merasa nyaman akan pekerjaannya. Sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya.

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) yaitu : 1. Tanggung jawab, 2. Prestasi Kerja, 3. Peluang Untuk Maju, 4. Pengakuan atas kinerja , 5. Pekerjaan yang menantang. Rasa tanggung jawab merupakan rasa yang dimiliki pada setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dan prestasi kerja merupakan prestasi yang diperoleh pada saat melakukan pekerjaan dengan sangat baik. Peluang untuk maju merupakan keinginan dalam diri atau dorongan untuk mendapatkan upah lebih dan adil atas apa yang telah dikerjakan. Pengakuan atas kinerja merupakan keinginan dalam diri untuk mendapatkan reward atas pekerjaan yang telah dikerjakan dan pekerjaan yang menantang merupakan keinginan dalam diri untuk belajar akan sesuatu yang baru agar dapat menguasai pekerjaan dengan segala bidang.

Obyek penelitian adalah PT Afan Logam Lestari, perusahaan yang bergerak di bidang produksi Aluminium Ingot (batangan) dengan menggunakan limbah B3 di Desa Mlaras Sumobito, Kabupaten Jombang. PT Afan Logam Lestari didirikan

pada tahun 2006 dan memiliki 47 karyawan produksi . PT Afan Logam Lestari merupakan perusahaan pemasok aluminium yang didedikasikan untuk perusahaan aluminium dalam negeri maupun luar negeri. Produk yang diproduksi oleh PT Afan Logam Lestari berupa aluminium ingot (batang aluminium), yang kemudian dapat dipasok ke pabrik-pabrik yang memproduksi produk aluminium.

PT Afan Logam Lestari berharap agar para karyawan dapat bekerja dengan baik. Permasalahan di PT Afan Logam Lestari dalam kinerja karyawan adalah rendahnya kinerja karyawan yang bisa dilihat dari hasil produksi yang masih belum bisa mencapai target sesuai dengan yang ditetapkan oleh Perusahaan. Penurunan jumlah produksi dalam setiap bulan akan berdampak pada keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan. Jika terjadi penurunan dalam produksi setiap bulan dan tidak dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka perusahaan sulit untuk memenuhi permintaan konsumen yang akan berakibat pada penurunan keuntungan perusahaan. Hasil Rekapitulasi produksi yang menunjukkan bahwa ada permasalahan dalam kinerja karyawan dapat dilihat dari tidak tercapainya target perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Laporan Produksi Aluminium Ingot
PT Afan Logam Lestari Periode Januari-Maret 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Target Keseluruhan	Pencapaian Keseluruhan	Rata-rata pencapaian per orang
Januari	47	390	380	97%
Februari	47	375	360	96%
Maret	47	350	335	95%

Sumber : PT Afan Logam Lestari Tahun 2022

Dapat dilihat di tabel 1.1 yang bersumber dari perusahaan dimana setiap bulan terjadi penurunan produksi dan tidak mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Target produksi yang telah ditetapkan perusahaan adalah 400 ton perbulan sehingga target produksi satu karyawan adalah 8,5 ton perbulan dan +27,4 kg perharinya, dilihat dari tabel di atas bahwa karyawan bagian produksi tidak bisa mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut perusahaan sudah menurunkan target produksi tetapi hasil produksi masih belum bisa mencapai target. Hal ini juga dibuktikan dari observasi yang peneliti lakukan dengan Bapak Dien Masnur Ekowibowo selaku kepala SDM menjumpai permasalahan penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari evaluasi kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Evaluasi Kinerja Karyawan PT Afan Logam Lestari

Karyawan	Nilai Max	Evaluasi Kinerja Karyawan			Pencapaian Skor Karyawan	Kriteria
		Kuantitas	Kualitas	Ketepatan Waktu		
1	100	88	89	88	88	Baik
2	100	90	89	80	86	Baik
3	100	93	89	90	91	Sangat Baik
4	100	83	75	78	79	Cukup
5	100	90	90	90	90	Sangat Baik
6	100	70	75	80	75	Cukup
7	100	80	85	80	82	Baik
8	100	60	70	60	63	Kurang
9	100	76	80	75	77	Cukup
10	100	80	80	80	80	Cukup
11	100	65	65	70	67	Kurang
12	100	75	70	70	72	Cukup
13	100	70	75	75	73	Cukup
14	100	80	85	80	82	Baik

15	100	68	70	68	69	Kurang
----	-----	----	----	----	----	--------

Lanjutan Tabel 1.2

16	100	75	70	78	74	Cukup
17	100	78	80	80	79	Cukup
18	100	78	80	78	79	Cukup
19	100	85	80	78	81	Baik
20	100	90	88	85	88	Baik
21	100	80	80	78	79	Cukup
22	100	80	82	85	82	Baik
23	100	88	90	80	86	Baik
24	100	65	70	60	65	Kurang
25	100	80	70	75	75	Cukup
26	100	75	80	78	78	Cukup
27	100	93	93	90	92	Sangat Baik
28	100	80	78	78	79	Cukup
29	100	94	89	80	88	Baik
30	100	88	89	80	86	Baik
31	100	90	90	93	91	Sangat Baik
32	100	78	75	80	78	Cukup
33	100	78	78	78	78	Cukup
34	100	78	80	80	79	Cukup
35	100	80	80	78	79	Cukup
36	100	85	80	80	82	Baik
37	100	95	80	80	85	Baik
38	100	75	80	75	77	Cukup
39	100	85	82	80	82	Baik
40	100	80	80	80	80	Baik
41	100	65	68	68	67	Kurang
42	100	75	70	75	73	Cukup
43	100	95	89	80	88	Baik
44	100	78	80	78	79	Cukup
45	100	67	60	70	66	Kurang
46	100	80	75	80	78	Cukup
47	100	85	80	80	82	Baik

Sumber : PT Afan Logam Lestari 202

Tabel 1.3
Skor Penilaian Kinerja Karyawan

Skor	Keterangan
91-100	Sangat Baik
81-90	Baik
71-80	Cukup
61-70	Kurang
<60	Sangat Kurang

Sumber: PT Afan Logam Lestari

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa evaluasi kinerja karyawan PT Afan Logam Lestari hanya terdapat 4 karyawan yang memiliki nilai kriteria sangat baik, 16 karyawan dengan nilai kriteria baik, 21 karyawan dengan nilai kriteria cukup dan 6 karyawan dengan nilai kriteria kurang. Evaluasi kinerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan yang mengakibatkan hasil produksi menurun dan tidak mencapai target.



Gambar 1.1
Barang Produksi PT Afan Logam Lestari
Sumber : Data internal PT Afan Logam Lestari, 2021

Selain itu, faktor rendahnya kinerja karyawan PT Afan Logam Lestari adalah adanya faktor kelalaian karyawan dalam penggunaan peralatan seperti sepatu

boot, masker dan sarung tangan. Dalam proses produksi aluminium (ingot) banyak pekerja yang masih tidak menggunakan sarung tangan, masker, sepatu bot pada saat bekerja dan kurang memperhatikan penataan barang di gudang produksi, sehingga menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Apabila insiden industri ini tidak segera diatasi maka akan terjadi kerugian produksi pada perusahaan, sebagaimana terlihat dari data kecelakaan industri periode 2021-2022 akan terjadi kecelakaan industri akibat kelalaian dalam pekerjaan. (Dimas, Kepala Sumber Daya Manusia).

Tabel 1.4

Data Kecelakaan Kerja PT.Afan Logam Lestari

No	Tanggal	Nama	Bagian	Uraian
1	3/5-2021	P. Deni	Bag.Finishing	Melakukan pemindahan aluminium batangan ke gudang produksi mengalami kecelakaan kerja yaitu jatuhnya batangan aluminium dari forklit karena kurang kuatnya pencapitan yang dilakukan untuk mengangkat sehingga barang produksi jatuh dan ada 4 aluminium batangan yang pecah karena jatuh dari atas ketinggian.
2	25/5/2021	P.Ambon	Bag.Finishing	Kecelakaan kerja terjadi pada saat proses pencetakan dari proses peleburan yang akan dicetak ternyata pada cetakan yang akan digunakan lupa tidak ditaburi dengan bubuk kalsium atau kapur agar cairan logam yang telah menjadi padat tidak lengket pada cetakan sehingga mengalami cacat produk.
3	21/8/2021	P. Riadi	Bag.Smelting	Kecelakaan kerja terjadi saat proses peleburan tidak memakai sarung tangan yang telah disediakan oleh

				perusahaan sehingga membuat tangan melepuh pada saat proses peleburan
4	4/11/2021	P.In	Bag.Smelting	Kecelakaan kerja terjadi pada saat proses pengayakan abu yang digunakan untuk memisahkan material bahan baku dengan ukuran seragam. Proses pengayakan ini akan menghasilkan material dengan tekstur kasar dan sedang. Pada saat ingin memasukkan abu ke mesin pengayak karung abu jatuh ketanah sehingga mengakibatkan kerugian.
5	23/1/2022	P.Deni	Bag.Finishing	Melakukan pemindahan alumunium batangan ke gudang produksi mengalami kecelakaan kerja yaitu jatuhnya batangan alumunium dari forklit karena kurang kuatnya pencapitan yang dilakukan untuk mengangkat sehingga barang produksi jatuh dan ada 4 aluminium batangan yang pecah karena jatuh dari atas ketinggian.
6	15/1/2022	P.Ambon	Bag.Finishing	Penataan batangan alumunium (ingot) yang di tata oleh pak Ambon yang berada digudang jatuh karena kurang memperhatikan tempat penataan sehingga batang alumunium jatuh dan pecah.

Sumber : Data Internal PT. Afan Logam Lestari 2021

Selain masalah keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi juga memegang peranan penting dalam keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan. Ketika karyawan bekerja dengan sangat antusias, mereka akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan untuk mencapai tujuan produksi. Setelah melakukan observasi di tempat produksi, peneliti menemukan fenomena masih adanya

karyawan yang tidak bekerja atau malas pada saat jam kerja. Jika karyawan masih banyak yang malas bekerja, mereka tidak akan mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan.

Sejak saat itu muncul fenomena bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang lemah dalam bekerja, sehingga seringkali bermalas-malasan daripada bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan di bagian produksi, ternyata yang menjadi pemicu para karyawan adalah muncul kecemburuan dalam diri karyawan yang mengakibatkan rendahnya motivasi kerja dan berujung pada penurunan produktivitas dan menurunkan kinerja karyawan karena merasa diperlakukan tidak adil.

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Afan Logam Lestari Jombang (Studi pada karyawan bagian produksi)** ”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Afan Logam Lestari Jombang ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Afan Logam Lestari Jombang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .

2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan peneliti sebagai bentuk kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dengan implementasi teori peneliti yang sudah didapat selama masa perkuliahan dan sebagai referensi bagi peneliti terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan dapat tercapainya target produksi perusahaan.