

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di masa industri 5.0 saat ini menampakkan bahwa banyak terjadi perubahan terutama dalam perusahaan. Tidak hanya teknologi dan ilmu pengetahuan saja yang mengalami perubahan, namun juga manusia yang menjadi sebuah subjek atau objek dari perusahaan tersebut. Menurut ramalan *World Economic Forum* (2018) menyatakan bahwa akan terjadi disrupsi di negara berkembang. Sehingga ketika memasuki abad 21 sebuah perusahaan harus memiliki inovasi yang dapat menghasilkan sebuah produk atau jasa dengan kualitas dan kuantitas secara efektif dan efisien.

Negara berkembang khususnya Indonesia juga terkena dampak besar dari adanya revolusi industri ini. Munculnya perkembangan yang pesat dari beberapa sektor penting di Indonesia dibuktikan dengan adanya pergeseran kebutuhan jumlah tenaga kerja dengan penggunaan mesin teknologi. Oleh karena itu, untuk mempertahankan eksistensi dari suatu perusahaan harus dapat menyusun strategi yang tepat dalam persaingan industri yang semakin ketat dan kompetitif dengan cara memperbaiki dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten guna menunjang keberlangsungan jangka panjang dalam perusahaan.

Di dalam manajemen ataupun perusahaan, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat krusial. Karena di setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia untuk meraih tujuan dan pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan berkembangnya teknologi dan ilmu

pengetahuan tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam melakukan perkembangan. Menurut Mulyadi (2015:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu atau seni yang dimana manusia dapat mengatur hubungan dan berperan aktif serta mendominasi di segala aktivitas pekerjaan dalam mewujudkan eksistensi perusahaan.

Seiring dengan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan maka semakin muncul ide-ide inovatif di berbagai bidang yang membuat sarana dan prasana yang dimiliki perusahaan semakin lengkap. Namun perusahaan tidak hanya bergantung dengan kemajuan teknologi saja, tetapi bergantung juga dengan adanya kinerja karyawan (Sasanti & Irbayuni, 2022). Kinerja karyawan dapat mendorong perusahaan agar terus meningkatkan keterampilan sumber daya manusianya agar kinerja mereka semakin baik dan berkualitas serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat menciptakan perusahaan yang lebih seimbang dan kuat dalam persaingan industri maka para karyawan yang berada di ruang lingkup perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja dan keahlian yang mereka miliki.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Untuk memiliki kinerja karyawan yang berkompeten, maka setiap karyawan harus memiliki keinginan atau semangat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, perusahaan juga harus menempatkan karyawannya sesuai dengan keahlian agar tidak menimbulkan rasa malas atau rasa tidak puas yang membuat karyawan

tersebut kurang berkontribusi pada perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan sangatlah penting, baik secara kelompok maupun individu. Karena mereka adalah penggerak utama atas kelancaran jalannya perusahaan sekaligus maju mundur perusahaan ditentukan dari kualitas sumber daya manusianya.

Dibalik begitu pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan, namun dalam praktiknya, kinerja karyawan selamanya tidak akan berada di kondisi stabil (Charisma & Irbayuni, 2022). Sehingga ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah beban kerja. Setiap bidang pekerjaan pastinya karyawan tidak lepas dengan adanya beban kerja karena mereka saling berkaitan dan memiliki tenggang waktu tertentu. Sehingga para karyawan harus dapat menanggung tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasannya untuk segera dituntaskan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Menurut Hartono et al., (2020) beban kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan harus menyelesaikan tugas dan kewajibannya pada batas waktu yang telah ditentukan. Sehingga setiap karyawan memiliki tuntutan pekerjaannya masing-masing. Dengan adanya tuntutan kerja, terdapat karyawan yang mengesampingkan kehidupan lainnya seperti kehidupan pribadi ataupun kesehatan. Dalam hal tersebut nantinya akan berdampak pada *output* perusahaan yang bisa saja menurun atau tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Adanya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan hendaknya diperhatikan dan disesuaikan dengan keahlian para karyawannya. Karena beban kerja dapat mempengaruhi hasil akhir tugas dari kinerja karyawan

apabila bidang pekerjaannya tidak sesuai dengan keahlian karyawan itu sendiri. Beban kerja ini juga dapat mempengaruhi mental dan tekanan psikologis karyawan apabila beban yang diberikan perusahaan terlalu berat. Sehingga dapat menyebabkan ketidakefektifan dan efisiensi kerja yang dimana akan muncul rasa untuk saling melempar tanggung jawab.

Selain beban kerja, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Fungsi adanya sumber daya manusia yang terpenting dalam perusahaan adalah kedisiplinan dari karyawan itu sendiri. Sebab disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran karyawan bahwa mereka mampu untuk mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Tanpa adanya kedisiplinan, perusahaan akan sulit untuk mewujudkan capaian target yang diinginkan karena hasilnya menjadi tidak maksimal. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja sebuah alat yang digunakan manajer perusahaan untuk menjalin komunikasi pada karyawan (Hadi & Irbayuni, 2021).

Menurut Rivai (2017) disiplin kerja merupakan pedoman yang dimiliki oleh pemimpin perusahaan untuk karyawan agar mereka mampu mematuhi aturan perusahaan dan mengubah perilaku mereka atas kesadaran masing-masing sesuai dengan norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja juga memegang peranan penting sebagai alat untuk pencapaian tujuan. Hal ini didasari dari sikap dan perilaku karyawan yang dimana mereka harus menjalani pekerjaannya dengan maksimal serta menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Apabila kedisiplinan dalam suatu perusahaan itu

diterapkan dengan baik dan terus meningkat, maka semakin baik pula tingkatan prestasi yang dicapai perusahaan akan semakin optimal. Karena dengan disiplin, dapat menunjukkan bahwa besarnya nilai rasa tanggung jawab dari seorang karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya

Dalam perusahaan tidak hanya disiplin kerja saja yang berdampak positif untuk pencapaian tujuan perusahaan. Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika para karyawan memiliki rasa aman dan nyaman dalam bekerja, maka para karyawan dapat bekerja dengan tenang dan maksimal. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan tantangan bagi setiap perusahaan. Hal ini disebabkan adanya kecelakaan kerja yang kapan saja dan dimana saja dapat terjadi di ruang lingkup perusahaan. Mulai dari kondisi mental dan fisik karyawan perusahaan harus dapat menjamin keselamatan dan kesehatan mereka agar dalam mewujudkan target yang diinginkan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Menurut Sinambela (2017) keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan suatu bidang yang berhubungan dengan keselamatan, kesehatan dan kenyamanan seorang karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 terkait keselamatan dan kesehatan kerja juga menyatakan “Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atau keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama”. Oleh karena itu, perusahaan juga harus berusaha meminimalisir adanya kecelakaan kerja. Karena program keselamatan dan kesehatan kerja ini menjadi pusat perhatian untuk

menjamin keselamatan dan dalam kondisi aman pada karyawan. Sebab dampak kecelakaan ketika bekerja dapat saja terjadi yang nantinya akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan individu karyawan (Ibrahim & Irbayuni 2022).

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan divisi kontruksi di PT. Karya Indra Bagus Jaya. PT. Karya Indra Bagus Jaya merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang kontruksi khususnya jalan, penyiapan lahan dan perbaikan saluran. Perusahaan ini telah bekerja sama dengan berbagai instansi baik pemerintah maupun swasta di berbagai daerah di Indonesia. Perusahaan kontruksi ini sudah berdiri sejak tahun 2009 berlokasi di Jalan Merapi No.53 Desa Sukorejo, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. Walaupun perusahaan ini sudah berjalan cukup lama dan berbagai proyek telah dikerjakan, perusahaan ini tetap tidak luput dengan adanya permasalahan mengenai jumlah realisasi proyek yang dikerjakan oleh PT. Karya Indra Bagus Jaya. Berikut rekapitulasi data target proyek selama tiga tahun terakhir pada PT. Karya Indra Bagus Jaya.

Tabel 1. 1 Realisasi Target Proyek PT. Karya Indra Bagus Jaya

Tahun	Target Proyek	Realisasi Proyek	Presentase %	Proyek Belum Selesai
2020	8	6	75	2
2021	8	4	50	4
2022	8	3	38	5

Sumber : Hasil Output Proyek Pertahun PT. Karya Indra Bagus Jaya

Dapat dilihat pada tabel 1.1 diketahui bahwa dalam kurun tiga tahun terakhir, perusahaan mengalami pencapaian target proyek yang tidak terealisasikan. Hal ini menjadi permasalahan bagi perusahaan karena diduga

karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya memiliki permasalahan beban kerja yang dirasakan oleh mereka dalam proses mengerjakan proyek lapangan. Jika melihat pada tabel diatas pada tahun 2020 ditemukan adanya target tidak terealisasi yang disebabkan adanya pandemi covid-19 yang mengakibatkan para karyawan ada yang terkena gejala ataupun terpapar covid-19. Sehingga beberapa waktu pekerjaan diliburkan sementara sampai dengan waktu yang ditentukan. Dengan begitu proyek yang sudah dilaksanakan oleh perusahaan tidak selesai dengan tepat waktu dan realisasi target proyek menurun menjadi 75%. Adanya permasalahan ini juga mengakibatkan karyawan yang masih dalam keadaan sehat tidak mampu bekerja sesuai dengan jumlah proyek yang dibangun dikarenakan kekurangan banyaknya anggota. Maraknya pandemi covid-19 pada akhirnya berlanjut sampai pada tahun 2021 dan 2022. Namun, dengan ini tampaknya perusahaan tidak juga menurunkan jumlah target proyeknya yang mengakibatkan pada tahun 2021 jumlah realisasi target proyek menurun menjadi 50% dan pada tahun 2022 jumlah realisasi turun kembali menjadi 38% selama fase masa pandemi.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, permasalahan beban kerja dari karyawan pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan dari para karyawan tersebut. Selain dari beberapa karyawan yang sakit, ada beberapa karyawan yang absen tidak hadir, izin dan terlambat. Berikut adalah data absensi dan keterlambatan karyawan kontruksi bagian lapangan selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Keterlambatan	Jumlah Ketidakhadiran	Presentase %
		Alpha	Izin	Sakit			
2020	50	4	3	10	14	17	34
2021	50	5	4	11	16	20	40
2022	50	5	6	12	21	23	46

Sumber : Data Bagian Administrator PT. Karya Indra Bagus Jaya

Berdasarkan pada tabel 1.2 memaparkan bahwa pada tahun 2020 sampai pada tahun 2022 tingkat presentase ketidakhadiran karyawan terjadi peningkatan. Diketahui pada tahun 2020 presentasinya adalah 34%, pada tahun 2021 meningkat sebesar 40%, dan pada tahun 2022 meningkat kembali menjadi 46%. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan mereka menurun tidak hanya dari beban kerja saja, tetapi juga berasal dari ketidakdisiplin mereka yang tidak hadir dan datang tepat waktu di dalam aktivitas pekerjaan kian meningkat. Ketidakdisiplinan karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya juga disebabkan adanya karyawan yang tidak mematuhi *Standar Operational Procedures* (SOP). Dengan karyawan yang tidak bisa mematuhi SOP ini yang menyebabkan adanya permasalahan di PT. Karya Indra Bagus Jaya terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Setiap perusahaan pasti memiliki dan menetapkan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi semua karyawannya khususnya di bagian konstruksi ini.

Kondisi keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal utama dalam perusahaan konstruksi yang dimana apabila terjadi kecelakaan kerja dalam pengerjaan sebuah proyek, akan ada hambatan yang dapat mengganggu jalannya

proyek. Sebab masalah keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah saja. Namun juga menjadi tanggung jawab semua pihak baik pemimpin perusahaan, karyawan, bahkan masyarakat (Akbar & Kustini, 2021). Begitu pula dengan PT. Karya Indra Bagus Jaya, program keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan ini diketahui tidak berjalan dengan baik disebabkan penerapan program ini kurang maksimal sehingga membuat kecelakaan kerja dapat terjadi dalam perusahaan konstruksi ini. Dibawah ini merupakan data kecelakaan kerja pada karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1. 3 Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Kecelakaan Kerja			Total
		Ringan	Sedang	Berat	
2020	50	2	1	1	4
2021	50	3	1	2	6
2022	50	4	3	3	10

Sumber : Data Bagian Administrator PT. Karya Indra Bagus Jaya

Berdasarkan pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kecelakaan kerja pada PT. Karya Indra Bagus Jaya juga meningkat. Hal ini disebabkan para karyawan tidak disiplin ataupun mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Secara individu mereka tidak disiplin dengan dirinya sendiri seperti tidak memakai masker, tidak memakai sarung tangan, hingga tidak memakai kaca pelindung. Maraknya pandemi covid-19 saat itu membuat mereka memilih tidak memakai masker karena merasa panas terkena terik matahari membuat karyawan ada yang sampai merasakan susah bernafas.

Selain itu dalam proses pembangunan proyek PT. Karya Indra Bagus Jaya juga memerlukan peralatan berat yang diketahui bahwa alat-alat itu berpotensi terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja seperti mata terkena rangka atau kayu yang bertebangan setelah dipotong, tangan terkena panasnya material pembangunan jalan karena tidak memakai sarung tangan, hingga tangan atau kaki terkilir karena hampir jatuh dari ketinggian sebab tali pengaman kurang kuat mengikat. Hal-hal demikian terjadi karena kelalaian dan rendahnya tingkat kesadaran dari karyawan yang kurang disiplin dan tidak mematuhi *Standar Operational Procedures* (SOP) perusahaan yang berlaku sehingga membuat kecelakaan kerja terjadi di perusahaan ini.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dan target yang diharapkan perusahaan. Dari fenomena permasalahan yang terdapat pada PT. Karya Indra Bagus Jaya, maka penulis tertarik untuk mengangkat sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang telah diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui permasalahan yang ada di dalam perusahaan khususnya kinerja karyawan agar dapat meminimalisir dan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk evaluasi bagi PT. Karya Indra Bagus Jaya.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini untuk menambah referensi ataupun literasi serta informasi bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian lebih lanjut dengan pembahasan yang lebih dalam serta lebih baik bagi masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan terkait inti permasalahan yang ada dalam objek penelitian serta menerapkannya saat perkuliahan dengan didukung dari penelitian terdahulu.