

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era Globalisasi yang terjadi saat ini memiliki Dampak yang strategis, tingkat pertumbuhan ekonomi setiap tahunnya semakin meningkat yang mengakibatkan persaingan yang signifikan dalam hal dunia bisnis. Globalisasi yang perusahaan & persaingan antar perusahaan semakin ketat membuat setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin. Perusahaan harus dengan cepat mempersiapkan segala langkah dan tujuan untuk mencapai visi dan misi. Sumber daya Manusia sangat dibutuhkan dimana nantinya sumber daya manusia dapat melaksanakan misi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu dari masalah utama yang dihadapi dalam kehidupan berorganisasi. perusahaan nantinya akan melihat potensi karyawan dengan melaksanakan tata tertib atau disiplin yang telah dibuat oleh perusahaan demi tercapainya suatu aktivitas di dalam lingkungan perusahaan. Salah satu syarat agar disiplin dapat tercapai atau ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah dengan adanya suatu aturan dan pembagian kerja yang tuntas sampai ke pegawai atau karyawan yang paling bawah sekalipun sehingga setiap pegawai atau karyawan akan mengerti dan sadar akan tugasnya, bagaimana cara melakukannya, kapan pengerjaannya akan dimulai dan selesai, seperti apa hasilnya dan kepada siapa yang akan mempertanggung-jawabkan hasil pekerjaan

tersebut. Penggunaan Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dan perlu disadari oleh setiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mengupayakan adanya berbagai tindakan mendorong setiap individu atau tenaga kerja untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah sumber daya manusia atau pekerja. Permasalahan yang sering dialami oleh beberapa perusahaan adalah masalah pengelolaan pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam bidang peningkatan kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan itu sangatlah penting untuk diperhatikan karena banyak masalah yang akan timbul jika tidak diperhatikan. Tonggak Keberhasilan suatu perusahaan adalah dengan memperhatikan kinerja karyawan. Suatu organisasi baik perusahaan ataupun instansi dalam melakukan aktifitasnya memerlukan sumber daya yang mendukung untuk tercapainya tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Penilaian tentang kinerja karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan perlu dicermati dengan baik dan benar, mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan mengerjakan dengan penuh tanggung jawab, cekatan, mampu menggunakan waktu dengan efektif dan efisien. Hasil penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan dan menetapkan dalam suatu kebijakan keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam perusahaan. Disiplin Adalah Prosedur dari perusahaan yang mengoreksi bawahan apabila karyawan melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di

dalam sebuah organisasi (Simamora, 2006). Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, membolos serta pulang cepat sebelum waktunya. Disiplin yang baik yaitu menunjukkan tingkah laku atau sikap bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Disisi lain tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) disebabkan oleh dua Faktor utama yaitu Kinerja karyawan dan lingkungannya. Faktor kinerja karyawan berkaitan dengan tindakan tidak aman karena mengabaikan peraturan dan ketentuan kerja, kecelakaan kerja dapat terjadi juga sehingga akibat kondisi tidak aman dari lingkungan kerja dan menyangkut peralatan-peralatan kerja yang memberikan kejadian yang lebih tinggi frekuensinya dibandingkan dengan faktor kinerja karyawan. kecelakaan kerja lebih sering terjadi akibat faktor kinerja karyawan karena berinteraksi secara langsung dalam menggunakan alat-alat dan mesin produksi. Kebanyakan karyawan mengalami kecelakaan kerja akibat kecerobohan, misalnya bekerja dibawah beban yang bergantung, bekerja pada tempat yang kurang aman, kurang penyinaran, bekerja pada malam hari, dan tidak menggunakan peralatan kerja yang semestinya digunakan seperti helm, penutup hidung dan mulut, dan lain sebagainya. lingkungan kerja yang bekerja dapat membuat gangguan fisik serta diakibatkan juga karena dari kondisi kebersihan

tempat ruangan kerja, pencahayaan, kebisingan, sirkulasi udara, hingga temperatur suhu udara. Permasalahan yang muncul dalam kasus perusahaan adalah mengalami penurunan kinerja karyawan yang belum bisa mencapai target yang optimal dengan baik. walaupun perusahaan telah berupaya meningkatkan melalui berbagai cara menciptakan kondisi atau lingkungan yang aman menerapkan manual prosedur *Job Safety Analysis* (JSA) namun tingkat kedisiplinan karyawan diperusahaan masih belum optimal. dikarenakan karyawan masih ada yang melanggar tidak menggunakan seragam yang ditentukan perusahaan dan masih ada yang melanggar tidak menggunakan alat bantu APD, sehingga masih terjadinya kecelakaan pada saat kontak dengan mesin *Extruder*.

Seperti kasus yang terjadi pada Karyawan PT.X Sidoarjo merupakan salah satu bagian dari proses produksi di PT.X Sidoarjo Didirikan pada tahun 1982, yang mana perusahaan ini merupakan badan usaha Industri Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur *Woven bag* (Karung kecil) dan *Jumbo Bag* (karung besar) Kain karung gelondongan inilah yang nantinya diproses menjadi hasil akhir berupa *Woven bag* dan *Jumbo bag*. Karung plastik memproduksi beberapa macam ukuran Besar dan kecil. PT.X Sidoarjo produksi divisi *extruder* merubah bahan baku hingga menjadi benang selanjutnya benang diproduksi mejadi hasil akhir berupa produk. produksi divisi *Extruder* PT.X Sidoarjo memiliki 33 karyawan yang terbagi dalam beberapa bagian. Indikasi lain yang menunjukkan bahwa kinerja Karyawan produksi divisi *extruder* PT.X Sidoarjo mengalami penurunan dalam satu tahun terakhir dapat dilihat dari tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data produksi PT.X Sidoarjo Divisi extruder Tahun 2019

BULAN	HASIL TARGET (PER-TON)	TARGET (PER-TON)	PRESENTASE (%) PENCAPAIAN
JANUARI	3.000	2.990	100%
FEBRUARI	3.000	2.700	90%
MARET	3.000	2.800	93%
APRIL	3.000	2.900	97%
MEI	3.000	2.980	99%
JUNI	3.000	2.750	92%
JULI	3.000	2.850	95%
AGUSTUS	3.000	2.950	98%
SEPTEMBER	3.000	2.600	87%
OKTOBER	3.000	2.550	85%
NOVEMBER	3.000	2.450	82%
DESEMBER	3.000	2.400	80%

Sumber : PT. X Sidoarjo 2019

Tabel 1.1 menunjukkan rata-rata realisasi yang dihasilkan karyawan produksi divisi *Extruder* PT.X Sidoarjo dari bulan Januari – Desember 2019 mengalami fluktuasi setiap bulannya dan beberapa bulan tidak mencapai target yang telah ditetapkan, terutama terlihat pada bulan September – November 2019 yang menunjukkan realisasinya jauh dari target yang telah ditetapkan Contohnya pada bulan Desember realisasi yang dicapainya 80% yang belum tercapai, Dari target yang sudah ditentukan sebesar 3.000 hasil pencapaian produk.

Pada fenomena ini menunjukkan bahwa Target produksi PT.X Sidoarjo yang tidak tercapai di indikasikan bahwa masih banyak karyawan yang belum disiplin dalam bekerja. Terutama dapat dilihat dari jam kerja yang sudah

ditentukan mulai dari jam 08.00 dengan toleransi jam 08.05, namun masih banyak karyawan yang datang terlambat dikarenakan berbagai macam alasan yaitu Macet, dan Kendaraan rusak. Data diatas menunjukkan bahwa terdapat penurunan hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga dalam pengerjaanya tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.

Indikasi lain yang menunjukkan bahwa Karyawan PT.X Sidoarjo produksi divisi *Extruder* mengalami kurangnya disiplin dalam satu tahun terakhir.

Hal ini ditunjukkan dengan data tingkat absensi pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan Produksi divisi *Extruder* di PT. X Sidoarjo
Dari Bulan Januari – Desember Tahun 2019**

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	SAKIT	CUTI	IZIN	ALPA	TERLAMBAT
Januari	33	5	3	6	2	3
Februari	33	2	6	9	-	-
Maret	33	-	7	4	3	1
April	33	6	4	5	-	2
Mei	33	2	3	7	11	4
Juni	33	-	11	5	2	6
Juli	33	7	4	8	1	3
Agustus	33	1	11	4	-	3
September	33	11	5	-	3	10
Oktober	33	-	8	9	1	7
November	33	2	-	9	11	9
Desember	33	3	-	11	3	5
TOTAL PERTAHUN		39	62	77	35	53

Sumber : PT X Sidoarjo 2020

Berdasarkan tabel 1.2 data diatas dapat dilihat bahwa jumlah tingkat izin karyawan produksi divisi *Extruder* PT. X Sidoarjo dalam setahun sekitar 77 karyawan, dan tingkat Cuti karyawan juga meningkat dalam setahun sekitar 62 karyawan, tingkat keterlambatan karyawan juga meningkat dalam setahun sekitar 53 karyawan yang terhitung dari batas toleransi keterlambatan yang telah

ditentukan . Tingkat Keterlambatan paling tinggi pada bulan September 10 orang, pada bulan juni dan agustus mengalami peningkatan jumlah karyawan yang mengambil peningkatan jumlah karyawan yang mengambil cuti sebanyak 11 orang, sedangkan keterangan ijin terbanyak pada bulan desember sebanyak 11 orang. Berdasarkan data ditarik suatu kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan diperusahaan tersebut kurang optimal, masih terdapat beberapa dalam kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya disiplin kerja karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan.

Menurut Latainer (2002) dalam sutrisno (2016:87), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dalam keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Jadi disiplin di dalam organisasi perusahaan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Beberapa penelitian mengaitkan kinerja karyawan dengan disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Syarkani (2017) memberikan bukti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panca Kontruksi di Kabupaten banjar. Sikap disiplin kerja yang baik menunjukkan dengan adanya bagaimana karyawan mampu mengikuti aturan perusahaan, tugas dapat terselesaikan secara tepat waktu dan tidak menghambat

karyawan yang lainnya. Kedisiplinan pada karyawan diharapkan perusahaan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Indikasi lain penyebab tidak tercapainya target produksi disebabkan karyawan mengalami kecelakaan kerja dan kurang berhati-hati saat benang melilit tidak teratur, akibatnya tangan karyawan mengalami luka bakar (melepuh) karena permukaan mesin yang panas, apabila ada masalah yang menghambat proses produksi harus diselesaikan oleh pekerja dengan kondisi mesin menyala dapat terjadi kecelakaan kerja yang berakibat fatal. Sehingga hal ini menyebabkan target produksi tidak tercapai. Menurut (Mangkuprawira dan Vitalaya 2007:131) dengan memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan.

Data diatas menunjukkan bahwa terdapat Perusahaan ini sedang dalam tahap membangun serta menerapkan program K3. Selain itu perusahaan juga sudah melakukan pencatatan data kecelakaan, berikut ini adalah data kecelakaan di PT.X Sidoarjo produksi divisi *Extruder*. Hal ini ditunjukkan dengan data tingkat keselamatan dan kesehatan kerja pada tabel 1.3 sebagai berikut :

**Tabel 1.3 Data Rekapitulasi K3 Karyawan produksi divisi *Extruder* di PT.X Sidoarjo
Dari Bulan Januari – Desember Tahun 2019**

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	CIDERA RINGAN (CR)	CIDERA BERAT (CB)	HAMPIR CELAKA (H)
JANUARI	33	-	-	-
FEBRUARI	33	-	-	-
MARET	33	-	-	-
APRIL	33	-	-	-
MEI	33	-	-	1
JUNI	33	1	-	-
JULI	33	1	-	-
AGUSTUS	33	1	-	-
SEPTEMBER	33	-	-	-
OKTOBER	33	1	-	-
NOVEMBER	33	-	-	-
DESEMBER	33	1	-	-
TOTAL PERTAHUN		5	0	1

Sumber: PT.X Sidoarjo 2019

Berdasarkan tabel 1.3, data diatas dapat dilihat bahwa jumlah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan menunjukkan sangat baik pada bulan januari – april tidak ada kecelakaan kerja. Pada bulan mei mengalami hampir celaka 1 orang karyawan. Terdapat pula keterangan Cidera Ringan pada bulan Juni – Agustus sebanyak 1 orang karyawan. Pada bulan oktober dan desember

mengalami Cidera Ringan 1 orang karyawan. Berdasarkan fenomena tabel diatas menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan produksi divisi *Extruder* pada PT.X Sidoarjo dapat ditarik kesimpulan bahwa data kecelakaan kerja sangat kecil, namun sekecil apapun kelalaian kerja seharusnya dapat dihindari jika karyawan disiplin dalam menggunakan alat pelindung diri apalagi pekerjaan yang dilakukan berhubungan dengan mesin potong *Extruder* yang sangat membahayakan keselamatan diri karyawan yang bersangkutan. Perusahaan PT.X Sidoarjo produksi divisi *Extruder* menerapkan metode JSA (*Job Safety Analysis*) supaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) semakin kecil. *Job Safety Analysis* (JSA) merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk meninjau metode tata cara kerja dan bahaya yang tidak terlindungi : (1) mungkin karena mengabaikan tata cara peletakkan pabrik atau bangunan dan pada rancangan mesin serta peralatan, peralatan ringan, tempat kerja dan proses, (2) mungkin karena adanya perubahan dan perkembangan seiring berjalannya kemajuan teknologi yang mendukung proses produksi atau, (3) akibat dari perubahan pada prosedur kerja atau pekerjaan (Boedi, 2011) Teknik *Job Safety Analysis* dapat digunakan untuk mengidentifikasi bahaya pada suatu pekerja.

Untuk memudahkan pekerja dalam melakukan *Job Safety Analysis* (JSA), Ramli (2010) menjelaskan mengenai langkah –langkah melakukan JSA yang terdiri atas lima langkah sebagai berikut :

1. Memilih pekerjaan yang akan dianalisis.
2. Mendiskripsikan pekerjaan menjadi langkah-langkah aktivitas.
3. Mengidentifikasi potensi bahaya pada masing- masing langkah.

4. Menentukan jenis pengamanan untuk mengendalikan biaya.
5. Mengkomunikasikan hasil dari analisis keselamatan kerja kepada semua pihak yang kepentingan.

Beberapa peneliti mengaitkan kinerja karyawan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dimiliki karyawan. Hasil penelitian Wahyu eko bahtiar dan wahyuning (2018) PT.GRC karya perdana semarang yang meneliti tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2011:162) yaitu untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan sehingga dengan meningkatnya K3 maka akan dipastikan kinerja karyawan akan meningkat.

Dengan adanya situasi tersebut maka permasalahan ini layak diteliti untuk mengetahui seberapa pengaruh Disiplin kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat melakukan perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk memenuhi target yang diinginkan perusahaan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI DIVISI EXTRUDER PT.X SIDOARJO”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada Latar Belakang diatas, maka perumusan masalah yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan produksi divisi *Extruder* pada PT.X di Sidoarjo?
2. Apakah variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi divisi *Extruder* pada PT.X di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, dapat diambil tujuan penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi divisi *Extruder* PT.X Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan produksi divisi *Extruder* PT.X Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang diharapkan dapat memberikan manfaat dari beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan ataupun informasi tentang pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan produksi divisi *Extruder* PT.X Sidoarjo.

2. Bagi UPN “VETERAN” JATIM

Penelitian sebagai bahan masukan bagi fakultas dan menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa-mahasiswi di masa mendatang dan sebagai tolak ukur, kemampuan mahasiswa dalam memecahkan persoalan yang sama di dalam dunia praktisi atau sebagai karya ilmiah serta sebagai wawasan sehingga dapat di jadikan bahan rujukan bagi mahasiswa universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur.

3. Bagi Peneliti

Bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan menulis karya ilmiah dan menjadi masukan pengetahuan bagi penulis tentang Pengaruh Disiplin kerja, Keselamatan Kesehatan kerja Terhadap Kinerja karyawan produksi divisi *Extruder* PT.X Sidoarjo dan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana di Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur. Disamping itu dengan adanya penelitian, peneliti dapat menerapkan atau mengaplikasikan antara teori di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan.