

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, hampir setiap negara di dunia telah menganut sistem perekonomian terbuka dalam melakukan perdagangan dan kerja sama ekonomi dengan negara lain. Keterbukaan perekonomian di era globalisasi menjadikan pola perdagangan menjadi lebih kompetitif. Adanya perbedaan pada sumber daya alam dan sumber daya manusia merupakan faktor yang menyebabkan perbedaan keunggulan antara satu negara dengan negara lain, yang mana tidak ada satu negara yang mampu memenuhi kebutuhannya sendiri sehingga perlu menjalin perdagangan dengan negara lain. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Adam Smith mengenai teori keunggulan mutlak dalam bukunya *The Wealth of Nation* yang menganjurkan perdagangan bebas sebagai kebijakan yang mampu mendorong kemakmuran suatu negara dengan saling memenuhi kebutuhan antara negara satu dengan negara lain. Dalam perdagangan bebas, setiap negara dapat memposisikan diri dalam produksi komoditas yang memiliki keunggulan mutlak dan mengimpor komoditi yang memperoleh kerugian mutlak.

Perkembangan di era globalisasi tidak hanya berdampak pada perubahan yang terjadi di sektor perekonomian, tetapi dampak globalisasi dapat dilihat dari pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin masif. Tentu saja dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang

semakin masif, turut mempengaruhi perubahan akan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya dunia pendidikan.

Perkembangan ilmu pengetahuan yang berjalan beriringan dengan teknologi informasi menjadi salah satu pelecut akan berkembangnya industri manufaktur. Berkembangnya industri manufaktur bisa dilihat pada banyaknya perusahaan-perusahaan yang muncul untuk memenuhi permintaan pasar akan suatu produk. Dengan fakta tersebut maka bisa dipastikan persaingan perusahaan industri manufaktur Indonesia semakin meningkat. Salah satu industri manufaktur yang hingga saat ini terus mengalami perkembangan adalah industri pengelolaan kayu. Menurut Prayitno (2012) menyatakan bahwa industri pengolahan kayu merupakan industri yang mengolah kayu atau bahan berkayu (hasil hutan atau hasil perkebunan, limbah pertanian dan lainnya) menjadi berbagai bentuk produk.

Kayu merupakan salah satu bahan material yang masih banyak digunakan dalam bidang konstruksi. Hal tersebut memberikan peluang baru bagi para pelaku usaha untuk ikut serta dalam bidang usaha industri pengelolaan kayu untuk pasar ekspor yang mempunyai prospek bisnis yang sangat baik. Adanya persaingan di bidang industri pengelolaan kayu ini menuntut perusahaan untuk dapat melakukan manajemen sumber daya manusia secara optimal, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menunjang performa perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan saling menunjukkan performanya dalam meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan.

Performansi dalam mencapai tujuan atau keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada sistem produktivitas, peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung dari kinerja karyawan yang merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Jika perusahaan memiliki karyawan yang tidak mempunyai kompetensi tinggi dan keunggulan bersaing dalam menjalankan tugasnya, maka perusahaan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain dengan kata lain akan sangat mudah perusahaan tersebut akan gulung tikar oleh arus globalisasi sekarang ini.

Keterlibatan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Dalam hal ini menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien penting untuk mendukung dan menentukan keberhasilan organisasi saat ini. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas tiap karyawan dengan harapan kinerja karyawan selalu optimal. Sunardi, *et al* (2015:156) mengatakan bahwa kemajuan suatu perusahaan dapat diukur melalui pencapaian kinerja karyawan, apabila dalam suatu perusahaan memiliki kinerja karyawan baik maka hasil produktivitas akan mengalami kenaikan yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang

harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan (Alfian *et al.*, 2018). Dari pernyataan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pentingnya kinerja bagi perusahaan adalah salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan, yang dapat dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan yang dihasilkan itu sudah baik atau sebaliknya.

Dari arti pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan, faktor yang dapat mempengaruhi belum optimalnya kinerja karyawan yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri adalah beban kerja (Jeky K.R *et al.*, 2018). Kinerja karyawan dengan beban kerja adalah hal yang saling berkaitan, karena dalam sebuah organisasi untuk memberikan tanggung jawab pada setiap karyawannya harus dapat melihat beban kerjanya terlebih dahulu, agar nantinya tugas yang diberikan dapat dijalankan sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal tersebut akan berdampak pada *output* para karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya masing-masing. Ahmad *et al* (2019) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan sesuai target dan waktu yang telah ditentukan. Irawati & Carrollina (2017) juga berpendapat bahwa beban kerja merupakan suatu teknik analisis terhadap waktu yang digunakan oleh sumber daya manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pada unit kerja yang dilaksanakan dalam keadaan kondisi normal.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja dapat mempengaruhi segala aktivitas dalam perusahaan mengenai penyelesaian tugas dan pekerjaan setiap karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan akan berdampak pada kinerja para karyawan disuatu perusahaan, yang mana hal ini dapat menyebabkan terjadinya in-efisiensi kerja. Pemberian beban kerja yang sesuai kepada karyawan dapat memberikan kejelasan bagi mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab masing-masing, serta mencegah terjadinya saling melempar tanggung jawab (Yusuf *et al.*, 2019).

Selain faktor beban kerja, dalam upaya mencapai kinerja yang optimal perusahaan harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) para karyawannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya juga keamanan dan perlindungan dalam bekerja, dalam hal ini adalah pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (Elphiana E.G *et al.*, 2017). Ketika karyawan merasa mendapatkan perlindungan dari perusahaan, maka karyawan juga akan bekerja secara optimal dengan perasaan tenang, aman dan nyaman.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu program yang dibentuk untuk menjamin keselamatan para karyawan dari aktivitas di tempat kerja agar tidak terjadi kecelakaan maupun menyebabkan penyakit dengan mematuhi pada peraturan yang berlaku dan melaksanakan sesuai dengan standar operasional prosedur (Rijuna, 2006 dalam Elphina E.G, 2017). Keselamatan kerja adalah

kegiatan perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk tetap menjaga keselamatan kerja agar karyawan tidak mendapat suatu kecelakaan kerja akibat beban kerja yang overload atau kelalaian pada saat menjalankan aktivitas di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga karyawan agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit (Kasmir, 2016). Hal tersebut juga dipertegas oleh Undang-Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, Bab 1 pasal 2 menyatakan bahwa “Yang dimaksud dengan kesehatan dalam Undang-undang ini ialah yang meliputi kesehatan badan, rohani, (mental) dan sosial, dan bukan hanya keadaan yang bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan”. Oleh karena itu, perusahaan mempunyai kewajiban dalam menjaga kesehatan karyawan sesuai dengan apa yang telah tertuang pada Undang-Undang. Kesehatan kerja merupakan upaya untuk menjaga kondisi perubahan dari suatu keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal (Ryani D.P *et al.*, 2020).

Mengingat pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja yang menjadi salah satu hak asasi dan salah satu upaya didalam peningkatan kinerja karyawan diperusahaan itu sendiri. Sehingga sangat diperlukan perhatian yang lebih serius bagi perusahaan agar karyawan yang bekerja merasa terlindungi keselamatan dan kesehatannya, jika karyawan merasa terlindungi maka karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hal ini

karena dampak kecelakaan dan penyakit yang timbul saat bekerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan pengertian keselamatan dan kesehatan kerja dapat disimpulkan bahwa dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja di suatu perusahaan berarti ada suatu kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pelatihan, pembinaan dan adanya evaluasi terhadap pelaksanaan tugas karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat.

Subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi di CV. 99 Gresik. CV. 99 Gresik berdiri pada tahun 2017 berlokasi di Jalan Veteran No.80 Gresik. Perusahaan ini bergerak dibidang pengelolaan kayu memproduksi komponen kusen atau bingkai pintu, jendela dan lantai dari berbagai jenis kayu. Perusahaan ini melakukan ekspor ke beberapa negara seperti China, Korea dan India. Saat ini CV. 99 Gresik dihadapkan dengan masalah jumlah realisasi produktivitas yang cenderung menurun. Dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan, kinerja karyawan masih kurang optimal yang mengakibatkan belum tercapainya target yang telah ditetapkan. Berikut adalah rekapitulasi data produktivitas selama empat tahun terakhir pada CV. 99 Gresik.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Produksi CV. 99 Gresik

Tahun	Jumlah Target (m3)	Jumlah Realisasi (m3)	Presentase (%)	Keterangan
2018	900	900	100	Tercapai
2019	1.200	950	79,16	Belum Tercapai
2020	1.169	865	73,99	Belum Tercapai
2021	1.169	778	66,55	Belum Tercapai

Sumber : Data Produksi CV. 99 Gresik (data diolah)

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu empat tahun terakhir, perusahaan hanya dapat memenuhi target sebanyak satu kali, yaitu pada tahun 2018. Namun, dalam kurun waktu tahun 2019 hingga tahun 2021 perusahaan tidak lagi dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Jika melihat tabel diatas, pada tahun 2019 perusahaan melakukan upaya dengan menambah jumlah target tanpa mengetahui beban kerja para karyawannya, yang mengakibatkan tidak mampunya karyawan dalam memenuhi jumlah target, sehingga jumlah realisasi turun menjadi 79,16%. Kemudian pada tahun 2020 jumlah target diturunkan menjadi 1.169 m3, akan tetapi masih belum memenuhi target dan jumlah realisasi turun menjadi 73,99%. Sedangkan pada tahun 2021 para karyawan masih belum memenuhi target dan jumlah realisasi turun menjadi 66,55%. Pada fase ini dapat dilihat bahwa jumlah realisasi dalam waktu empat tahun terakhir hanya dapat terpenuhi pada tahun 2018 dan terjadi penurunan produktivitas pada tahun 2019 hingga tahun 2021 dengan

pencapaian jumlah realisasi yang tidak terpenuhi dari jumlah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil data rekapitulasi produksi dan wawancara dengan beberapa karyawan ditemukan bahwa permasalahan beban kerja yang dirasakan oleh para karyawan begitu berat, yaitu ketika perusahaan menambah target dan produk yang diminta memiliki tingkat kesulitan semakin tinggi akan tetapi perusahaan tidak memperhatikan kemampuan dan sumber daya para karyawan yang ada. Maka waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan target juga harus ditambah namun dari perusahaan tidak ada perubahan waktu kerja. Karena tekanan atau beban pekerjaan yang besar, sehingga karyawan merasakan kurang nyaman dalam bekerja yang pada akhirnya mereka bersifat pasif dalam menanggapi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Beban kerja yang berlebihan ini dapat memberikan dampak yang tidak baik bagi karyawan pada umumnya, yang kemudian dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan yang akan mengakibatkan menurunnya produktivitas atau tidak memenuhinya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini didukung dalam penelitian terdahulu oleh Jeky K.R Rolos *et al.*, (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan dalam menurunkan kinerja karyawan. Berbeda dengan Ryani Dhyani Parashakti dan Putriawati (2020) hasil penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi meningkatnya beban kerja akan diiringi oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Permasalahan pada perusahaan tidak hanya beban kerja tetapi juga pada keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Diketahui bahwa perusahaan telah menetapkan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi semua karyawan khususnya pada bagian produksi akan tetapi dalam penerapannya program tersebut tidak dijalankan dengan baik oleh kedua belah pihak. Maka masih ada kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja yang menyebabkan gangguan produksi dan menurunnya kinerja karyawan. Berikut adalah data kecelakaan kerja pada karyawan bagian produksi selama empat tahun terakhir.

Tabel 1.2 Data Kecelakaan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi CV. 99

Gresik.

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Kecelakaan Berat	Jumlah Kecelakaan Ringan	Total
2018	40	0	2	2
2019	40	2	2	4
2020	40	3	4	6
2021	40	3	5	8

Sumber: Personalia CV. 99 Gresik

Jika melihat tabel di atas, dapat dilihat bahwa kecelakaan kerja terus mengalami peningkatan dari tahun 2018 hingga tahun 2021. Dalam proses produksinya perusahaan CV. 99 Gresik menggunakan mesin dan peralatan berat yang sangat berpotensi terjadinya kecelakaan kerja pada karyawan. Kecelakaan kerja berat seperti patah tulang tertimpa bongkahan kayu, infeksi mata karena serpihan kayu. Sedangkan kecelakaan kerja ringan yang banyak terjadi seperti serpihan kayu masuk ke tangan atau kaki karyawan, tangan sobek atau tergores

terkena alat mesin kayu. Dimana penyebab terjadinya kecelakaan kerja tersebut banyak disebabkan oleh kesalahan perilaku atau kelalaian manusia itu sendiri. Tidak hanya kelalaian dalam bekerja tetapi diketahui bahwa masih banyak ditemukan karyawan yang tidak memakai alat-alat pelindung diri saat bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP), perusahaan juga tidak memberikan pelatihan rutin dalam penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja yang benar, maka mengakibatkan kecelakaan kerja terjadi. Bukan tanpa alasan, jika melihat banyak kecelakaan kerja yang terjadi di CV. 99 Gresik kesadaran dan kepatuhan terhadap penggunaan alat-alat pelindung diri atau penggunaan mesin yang sesuai SOP yang masih rendah perlu diawasi dengan baik oleh atasan. Namun pengawasan tersebut tidak dijalankan dengan rutin oleh atasan, hanya dilakukan dua minggu sekali bahkan satu bulan sekali sehingga karyawan semena-mena dalam penggunaan alat-alat pelindung diri, yang sewaktu-waktu dapat menimbulkan kecelakaan kerja di tempat kerja. Yang dimana dampak dari kecelakaan kerja berat maupun kecelakaan kerja ringan kemudian berimbas pada kerugian semua pihak, baik karyawan yang mengalami kecelakaan ataupun perusahaan yang menjadi penganggung jawab.

Bukan hanya itu, penyakit yang timbul dari aktivitas kerja yang mana kesehatan karyawan juga perlu diperhatikan. Karena hal ini sangat berpengaruh pada kondisi fisik maupun mental para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan fisik karyawan menyebabkan kelelahan dan tidak optimalnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tidak hanya itu diketahui juga masih

rendahnya pencahayaan dalam ruang kerja di bagian produksi. Hal ini ditandai dengan banyaknya para karyawan yang mengeluhkan rendahnya pencahayaan pada ruangan sebagaimana intensitas cahaya tidak sebanding dengan ruang kerja yang relatif besar. Pencahayaan yang kurang akan dapat menimbulkan kelelahan mata dan meningkatkan resiko kecelakaan kerja, maka mengakibatkan menurunkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Hal tersebut juga diperjelas dalam Undang-Undang No.36 Tahun 2009 Bab XII Pasal 164 sampai 166 tentang kesehatan yang menyatakan bahwa “memandang upaya kesehatan kerja sangat penting untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan, serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan”.

Fenomena pada keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan bagian produksi CV. 99 Gresik sangat diperlukan perhatian yang lebih serius bagi perusahaan agar karyawan yang bekerja merasa terlindungi keselamatan dan kesehatannya. Jika karyawan merasa terlindungi maka karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam penelitian terdahulu oleh Pemi Kourouw *et al.*, (2019) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Beban kerja yang tidak seimbang antara target yang diberikan dengan kemampuan fisik dan waktu yang tersedia, serta juga pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja yang menjadi salah satu upaya dalam menciptakan kondisi

kerja yang sehat dan aman sangat berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas bahwa beban kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan bagian produksi CV. 99 Gresik dengan mengambil judul “Pengaruh Beban Kerja dan K3 terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi CV.99 Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi CV. 99 Gresik ?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi CV. 99 Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi CV. 99 Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi CV. 99 Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi serta bahan pertimbangan untuk evaluasi bagi perusahaan yang bersangkutan, sehingga mengantisipasi dan atau memperbaiki hal-hal yang dapat menimbulkan kinerja karyawan pada bagian produksi yang menurun bagi CV. 99 Gresik.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini untuk menambah referensi dan informasi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap kajian dan pembahasan yang lebih mendalam dan lebih baik lagi di masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang inti permasalahan yang ada dalam objek penelitian yang ada di lembaga organisasi dengan perbandingan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dan didukung dengan penelitian terdahulu.