

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini kemajuan pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami pengembangan yang sangat cepat. Indonesia salah satu negara yang berkecimpung dalam kancah perdagangan internasional, yang menjadikan salah satu faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri di dalam negeri. Pembangunan di sektor industri merupakan salah satu prioritas pembangunan yang diyakini mampu menjadi pendobrak mendasar sehingga dapat memicu kemajuan pada sektor lainnya. Di dalam organisasi terdapat sumber daya manusia yang merupakan peranan terpenting bagi keberhasilan suatu instansi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dibina dan dikembangkan. Hal ini bertujuan agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan mampu memberikan kontribusi secara optimal sehingga mendapatkan kinerja karyawan yang lebih berkualitas dengan terwujudnya tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan yang ada didalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) disuatu perusahaan perlu dikelola secara baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan permintaan serta kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif (Mangkunegara dalam Parashakti & Putriawati, 2020).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur pengelolaan serta pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) serta sumber daya lainnya secara terstruktur dan sistematis agar mencapai tujuan tertentu. Hal ini senada Menurut Bintoro dan Daryanto dalam (Khairani & Yulianti, 2022) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM merupakan suatu ilmu tentang bagaimana cara untuk mengatur suatu hubungan di tempat kerja dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu yang dikelola untuk mencapai tujuan perusahaan dan bermanfaat bagi masyarakat sekitar. Lalu menurut Gary Dessler (2010) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan Latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi dan penilaian potensi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam (Prayogi *et al.*, 2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Dengan tingginya kinerja suatu karyawan maka diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Kinerja karyawan yang baik dan kompleks sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan sehingga dapat memajukan perusahaan tersebut.

Beberapa faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi merupakan cara kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh karyawan yang berupa pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku, dan seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien dengan hasil yang optimal. Menurut Suharsaputra dalam (Dwiyanti *et al.*, 2019) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja karyawan dapat tercapai, begitu pula sebaliknya jika kemampuan karyawan rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja pun tidak akan tercapai. Pembagian tingkat pendidikan dengan pekerjaan yang sesuai sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab dengan begitu karyawan dapat lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai target yang ditentukan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan tidak dapat lepas dari permasalahan yang berkaitan dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sewaktu mereka berada di tempat kerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan kinerja yang baik pada karyawan. Menurut Ramli dalam (Jannati, 2020), K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) adalah faktor atau kondisi yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja, pengunjung, atau seluruh elemen yang berada di tempat tersebut. Dengan adanya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) karyawan akan merasa aman, nyaman dan tenang dalam menjalankan tugas. Semakin baik

penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dalam perusahaan maka akan mendukung kinerja karyawan agar menjadi lebih optimal dan efisien, dengan itu karyawan tersebut akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja harus dijadikan poin penting dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan karena dampak kecelakaan dan penyakit saat bekerja yang bisa saja timbul tidak hanya merugikan karyawan saja tetapi juga perusahaan itu sendiri baik secara langsung maupun tidak langsung.

Salah satu perusahaan yang telah menerapkan penerapan K3 dengan serius adalah PT. Bambang Djaja atau yang biasa dikenal dengan B&D Transformer. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1985 di Surabaya, Indonesia. Merupakan salah satu produsen terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang industri manufaktur memproduksi beberapa jenis outer trafo bertegangan kecil hingga besar yang rata-rata proses produksinya menggunakan bahan baku yang berat dan tajam serta menggunakan alat dan mesin yang besar hingga berbahaya. Sebagai perusahaan dibidang kelistrikan tentunya dalam proses operasionalnya memiliki potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan pekerjaanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRGA Senior Manager pada tanggal 2 Juni 2022 by zoom, dijelaskan bahwa kepatuhan karyawan terhadap penerapan K3 sudah cukup baik, namun masih sering terjadi kecelakaan kerja oleh karyawan PT. Bambang Djaja banyak faktor yang membuat terjadinya insiden tersebut seperti halnya alat dan mesin yang digunakan tergolong cukup berbahaya sehingga karyawan diharapkan harus lebih berhati-hati dalam penggunaanya serta masih terdapat karyawan yang lalai memakai alat pelindung diri (APD). Lalu

beliau juga menyampaikan bahwa rata-rata luka terdapat pada tangan dan kaki karyawan padahal karyawan telah memakai sarung tangan dan sepatu sesuai dengan yang dianjurkan.

Tabel 1. 1
Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Bambang Djaja

Kategori	2019	2020	2021
Frekuensi Kematian (<i>Fatality frequency</i>)	0	0	0
Frekuensi Waktu Yang Hilang (<i>Lost time injury frequency</i>)	0	0	0
Frekuensi Cidera Perawatan Medis (<i>Medical treatment injury frequency</i>)	1	5	3
Frekuensi Cidera Pertolongan Pertama (<i>First aid injury frequency</i>)	2	0	0
Frekuensi Kerusakan Properti (<i>Property damage frequency</i>)	2	0	0

Sumber: PT. Bambang Djaja, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tercatat beberapa kasus atau insiden kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Bambang Djaja yang dibagi menjadi 5 klasifikasi. Data menunjukkan bahwa di tahun 2019 terdapat 2 karyawan yang mengalami luka ringan yaitu tangannya tergores ujung wire dan jari tangan terjepit bobin serta 1 karyawan yang matanya terkena cipratan thinner sehingga menyebabkan perawatan medis lalu terdapat pula 2 insiden yang berakibat kerusakan properti yaitu truk menabrak trafo dan crane menabrak tangki hal ini di sebabkan ketidakhati-hatian karyawan saat menggunakan truk dan crane. Sedangkan pada tahun 2020 meningkat menjadi 5 karyawan yang mengalami luka seperti tangan karyawan terkena gerinda saat pemotongan bahan, tangan tersengat aliran listrik, ibu jari memar dikarenakan

saat memukul *mould* menggunakan palu malah meleset terkena jari karyawan, jari tangan kiri terjepit mesin *coil* winding dan benturan di kepala serta memar ditangan saat menurunkan alat kerja, dari kelima insiden tersebut hanya satu karyawan yang tidak menggunakan APD yang lengkap dikarenakan kelupaan. Lalu ditahun 2021 tercatat 3 karyawan yang mengalami luka yaitu kepala bocor tertimpa bobin yang roboh, jari kehantam *hook seat crane* plat *coil*, dan tangan kiri terkena plat saat mengangkatnya. Berdasarkan data tersebut membuktikan bahwa penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di PT. Bambang Djaja sudah mengalami peningkatan yang signifikan, cukup patuhnya karyawan saat menggunakan APD tidak cukup untuk menghindari resiko kecelakaan kerja karena kecelakaan kerja masih dapat terjadi sewaktu-waktu.

Permasalahan lainnya yang juga memiliki dampak terhadap kinerja karyawan adalah faktor kompetensi. Pengetahuan yang kurang tentang pekerjaan dibidangnya membuat karyawan menjadi lebih lambat dalam menyelesaikan pekerjaan sama halnya jika pemberian tugas tidak sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan maka akan memperlambat proses kerja dari karyawan itu sendiri. Rendahnya tingkat pendidikan, tidak adanya pelatihan, serta studi banding bagi karyawan membuat kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan. Fenomena kompetensi yang dilihat dalam perusahaan tersebut adalah ketika para karyawan tersebut dibebankan target untuk menyelesaikan sebuah tugas namun gagal mencapai hal tersebut menjadi sebuah kendala besar bagi suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dengan HRGA Senior Manager di PT. Bambang Djaja masih banyak karyawan yang berpendidikan rendah, berikut adalah presentase data riwayat pendidikan terakhir karyawan PT. Bambang Djaja.

Tabel 1. 2 Data Riwayat Pendidikan Terakhir Karyawan PT.Bambang Djaja

Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan	Tingkat Presentase
Strata-2 (S2)	22	3,79%
Strata-1 (S1)	184	31,72%
Diploma 3 (D3)	15	2,59%
SLTA Sederajat	345	61,90%
Jumlah	566	100%

Sumber PT. Bambang Djaja, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas serta penyampaian HRGA Senior Manager PT. Bambang Djaja mengatakan bahwa dari total 566 karyawan hanya terdapat 22 karyawan yang berpendidikan S2, 184 karyawan berpendidikan S1, 15 karyawan berpendidikan D3 lalu sisanya SLTA sederajat. Dapat di simpulkan bahwa masih terdapat kurang lebih 345 karyawan yang masih memiliki tingkatan pendidikan yang rendah, dan masih memerlukan bimbingan dan pemahaman lebih lanjut terkait pekerjaan yang mereka kerjakan. Dalam melaksanakan pekerjaanya, karyawan juga tidak lepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki, masih banyaknya karyawan yang hanya tamatan SLTA di duga menjadi penyebab turunnya produktivitas kerja dari karyawan PT. Bambang Djaja.

Berdasarkan Hasil observasi serta wawancara dengan HRGA Senior Manager. Pada perusahaan PT. Bambang Djaja diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir. Berikut adalah presentasi data produksi karyawan PT. Bambang Djaja pada tahun 2019-2021.

Tabel 1. 3
Presentase Data Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bambang Djaja

No	Tahun	Target Produksi/ Kapasitas	Realisasi Produksi	Presentase Produksi
1.	2019	144.490	86.694	60%
2.	2020	139.990	62.995	45%
3.	2021	139.990	76.995	55%

Sumber: PT. Bambang Djaja, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa produksi PT. Bambang Djaja pada tahun 2019 merupakan tahun dimana produktivitas karyawan mencapai angka tertinggi yakni sebesar 60% atau sekitar 86.694. Hal tersebut menjadi kendala di karenakan belum mencapai target kapasitas produksi, adapun kendalanya terdapat pada kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun tersebut diketahui ada salah satu mesin yang juga mengalami kerusakan sehingga menghambat proses produksi. Lalu di tahun berikutnya terjadi penurunan yang cukup drastis hal tersebut terjadi karena dampak dari Covid-19, berbagai kebijakan aturan yang dibuat oleh pemerintah menyebabkan perusahaan cukup bingung untuk mengambil langkah terkait karyawannya saat berada di dalam kantor. Adanya PPKM hingga PSBB membuat perusahaan memberlakukan sistem rolling yang dimana ada beberapa divisi yang di WFH (*work from home*),

beberapa divisi pula di atur jam kerjanya serta beberapa divisi diberikan jadwal shift yang sebelumnya non shift. Hingga pada tahun 2021 terjadi peningkatan dari tahun sebelumnya yakni 10% dari tahun sebelumnya, walupun target produksi belum tercapai tetapi sudah menjadi hal yang baik untuk perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bambang Djaja”**. Dengan melakukan penelitian ini diharapkan nantinya akan mengetahui seberapa tingkat kinerja karyawan PT. Bambang Djaja dipengaruhi oleh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia yang telah di terapkan oleh perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah peneliti paparkan diatas, maka masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bambang Djaja?
2. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bambang Djaja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT Bambang Djaja.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bambang djaja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Peneliti
 - a. Untuk menambawah wawasan,pengetahuan dan juga pemahaman peneliti tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompetensi sumber daya manusia serta kinerja SDM dan organisasi/perusahaan.
 - b. Memperoleh tentang pemahaman teori-teori yang berkaitan dengan variabel dan pengaruhnya secara garis besar.
 - c. Pemahaman dan wawasan tersebut dapat di terapkan pada nantinya di dunia kerja inshaallah setelah lulus nanti.
2. Perusahaan (Manfaat Praktis)

Hasil penelitian ini dapat membantu manajemen perusahaan untuk menerapkan manajemen K3 yang lebih baik dan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan serta melihat dan memanfaatkan kompetensi sumber daya manusia yang ada sehingga penempatannya dapat meningkatkan kinerja karyawan hingga pada akhirnya visi misi perusahaan dapat tercapai dengan baik.

3. Peneliti Selanjutnya (Manfaat Teoritis)

Untuk menambah referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap kajian pembahasan yang lebih mendalam dan lebih baik lagi di masa yang akan datang dan menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.