

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini, Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan karena perekonomian dunia mengalami pengembangan yang sangat cepat. Hampir di setiap negara di berbagai dunia sudah menerapkan sistem perekonomian terbuka dalam melakukan perdagangan dan kerja sama ekonomi dengan negara lain. Pada era saat ini banyak menimbulkan perubahan dalam kehidupan yang signifikan di berbagai sektor, terutama pada sektor industrialisasi. Kemajuan pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat menyebabkan kegiatan perekonomian di era globalisasi menjadikan pola perdagangan menjadi lebih kompetitif. Banyaknya 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. 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 sumber daya perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif (Mangkunegara dalam Parashakti & Putriawati, 2020).

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 Pharashakti dan Putriawati (2020) menjelaskan, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. 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). Beban kerja merupakan keadaan dimana banyak atau sedikitnya tugas yang diberikan kepada karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disaat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai memiliki kemampuan tugas yang dilaksanakan secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal (Nan Wangi, Bahiroh, dan Ali imron et al, 2020).

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 hal penting bagi perusahaan, karena berdampak pada kecelakaan dan penyakit kerja bukan hanya merugikan karyawan dan perusahaan baik secara langsung ataupun tidak langsung (Nan Wangi, Bahiroh, dan Ali imron et al, 2020). 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 di dalam peningkatan kinerja karyawan di perusahaan 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 PT. Indovickers Furnitama. PT. Indovickers Furnitama berdiri pada tahun 1972. Perusahaan ini bergerak dibidang manufaktur memproduksi furnitur meja, kursi, lemari, untuk kebutuhan perkantoran dan rumah. Perusahaan ini melakukan ekspor ke beberapa negara yaitu China. Saat ini PT. Indovickers Furnitama dihadapkan dengan masalah jumlah realisasi kinerja 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 kinerja selama lima tahun terakhir pada PT. Indovickers Furnitama.

**Tabel 1.1. Rekapitulasi Data Produksi PT. Indovickers Furnitama**

<b>Tahun</b>	<b>Meja / Per Unit</b>	<b>Kursi / Per Unit</b>	<b>Lemari / Per Unit</b>	<b>Jumlah Target</b>	<b>Jumlah Realisasi</b>	<b>Presentase</b>	<b>Keterangan</b>
2018	300	460	400	1.160	1.160	100 %	Tercapai
2019	500	550	500	1.550	1.200	77,41%	Belum Tercapai
2020	466	549	300	1.315	820	62,35%	Belum Tercapai
2021	466	460	389	1.315	850	64,6%	Belum Tercapai
2022	500	550	400	1.450	1.010	69,65%	Belum Tercapai

Sumber : Data PT. Indovickers Furnitama

Dari tabel 1.1 Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu lima tahun terakhir, perusahaan hanya dapat sekali memenuhi target. Dalam kurun waktu tahun 2019 hingga tahun 2022 perusahaan belum dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Jika melihat tabel diatas, pada tahun 2018, karyawan mampu dalam memenuhi jumlah target, kemudian pada tahun 2019 jumlah target dinaikkan menjadi 1.550, akan tetapi tidak memenuhi target dan jumlah realisasi menjadi turun. Pada tahun 2020 para karyawan masih belum juga memenuhi jumlah target karena masih adanya transisi pandemi *Covid-19* yang membuat kurangnya penjualan. Pada tahun 2021 mengalami sedikit peningkatan penjualan dari sebelumnya tetapi masih belum terbilang tercapai. Namun, pada tahun 2022

presentase realisasi meningkat lebih baik tetapi realisasi masih belum memenuhi target. Pada fase ini dapat dilihat bahwa jumlah realisasi dalam waktu lima tahun terakhir hanya sekali 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 sumber daya para karyawan yang ada. Maka waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan target juga harus ditambah.

Perusahaan menetapkan jam kerja normal 9 jam dari 08.00-17.00 sehari dalam setiap hari kerjanya. Target produksi yang terbilang besar, sehingga para karyawan yang bekerja di bidang produksi mengharuskan mereka untuk bekerja lembur menyelesaikan pekerjaan. 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 menimbulkan 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. Kelelahan fisik pada karyawan dapat mengakibatkan kondisi kesehatan karyawan tersebut menurun.

**Tabel 1.2. Data Kecelakaan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Indovickers Furnitama**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Kecelakaan Berat</b>	<b>Jumlah Kecelakaan Ringan</b>	<b>Total</b>
2018	40	0	8	8
2019	40	2	4	6
2020	40	1	3	4
2021	40	1	4	5
2022	40	1	2	3

Sumber: Data PT. Indovickers Furnitama

Jika melihat tabel di atas, dapat dilihat bahwa kecelakaan kerja terus terjadi dari tahun 2018 hingga tahun 2022. Dalam proses produksinya perusahaan PT. Indovickers Furnitama menggunakan mesin dan peralatan berat, bahkan masih ditemukan pekerjaan yang dikerjakan secara manual yang sangat berpotensi terjadinya kecelakaan kerja pada karyawan. Kecelakaan kerja berat seperti patah tulang tertimpa bongkahan kayu dan besi, iritasi mata karena serpihan kayu, gangguan mata yang lain pada saat proses pengelasan, amputasi pada bagian kaki dikarenakan tidak memakai alat pelindung diri, putusnya tangan diakibatkan karena karyawan terburu untuk menyelesaikan pekerjaan. 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 kekurangan fasilitas 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 PT. Indovickers Furnitama Surabaya 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 satu bulan sekali sehingga karyawan semena-mena dalam penggunaan alat-alat pelindung diri, yang sewaktu-waktu dapat menimbulkan kecelakaan kerja di tempat kerja. Dampak dari kecelakaan kerja berat maupun kecelakaan kerja ringan kemudian berimbas pada kerugian semua pihak, baik karyawan yang mengalami kecelakaan ataupun perusahaan yang menjadi penanggung 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.

Fenomena pada keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Indovickers Furnitama 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.

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 PT. Indovickers Furnitama dengan mengambil judul “Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Indovickers Furnitama”.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Indovickers Furnitama ?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Indovickers Furnitama ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, tujuan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Indovickers Furnitama.

2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Indovickers Furnitama.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat antara lain :

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 PT. Indovickers Furnitama.

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

Dengan hasil penelitian ini, dapat 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.