

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan IPTEK telah mengantar transformasi di segala sudut aktivitas manusia, dimana beragam persoalan hanya bisa diselesaikan oleh daya kemampuan penguasaan dan pengembangan IPTEK. Untuk dapat berpartisipasi dalam persaingan global, masyarakat Indonesia perlu lebih meluaskan dan meningkatkan taraf SDM secara terencana, berorientasi dan berkelanjutan.

Dalam era globalisasi perlu dilakukan investasi, tidak hanya mengandalkan investasi fisik seperti infrastruktur ekonomi, tetapi juga pada investasi SDM-nya. Karena, sumber daya manusia menggambarkan sumber utama aset bagi suatu industri atau elemen penting dalam menggunakan SDA dan SDM itu sendiri.

Menurut Anorga dan Janti (2010) Seluruh elemen itu perlu dimanfaatkan dengan optimal agar organisasi yang sedang dijalankan perusahaan dapat menangkap dan memasarluaskan produknya, berupa barang dan jasa. Tanpa adanya bantuan dari manusia bahkan dengan modal dan teknologi, perusahaan tidak akan dapat beroperasi. Untuk itu sangat diperlukan kinerja karyawan untuk menggunakan dan memanfaatkan aset-aset ini secara efektif agar perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang.

Huda (2020) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting untuk mencapai performa terbaik, karena

tidak hanya memecahkan masalah dengan keterampilan dan keahlian, tetapi juga bertanggung jawab membangun perilaku yang kondusif untuk berkontribusi dalam pencapaian kinerja organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu tantangan yang dihadapi dunia industri, dimana organisasi harus fleksibel dan efisien agar dapat berkembang pesat. Meningkatkan kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan yang beroperasi di sektor manufaktur dan jasa. Untuk mengupayakan keuntungan yang sebesar-besarnya, salah satu faktor terpenting yaitu aspek sumber daya manusianya, semua itu tidak terlepas dari para tenaga kerja yang terdapat pada perusahaan. Menimbang manusia sebagai komponen produksi yang paling krusial, sejumlah faktor perlu diperhitungkan, seperti kualitas (sikap, pengetahuan dan keterampilan), kesehatan dan kondisi kerja, kebutuhan dan kesejahteraan hidup, keselamatan dan keamanan kerja karyawan dan lain sebagainya.

Menurut Robbins (1996) kinerja didefinisikan sebagai hasil evaluasi kerja individu mengenai kriteria yang sudah ditetapkan bersama. Kinerja karyawan adalah hasil pemikiran dan tenaga karyawan untuk bekerja, yang dapat bersifat konkret, kasat mata, dan dapat dihitung, tetapi seringkali hasil pemikiran dan tenaganya tidak terhitung dan kasat mata. Misalnya, ide dan inovasi karyawan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan.

PT Darmex Oil & Fats merupakan industri yang bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan Minyak Goreng. Perusahaan ini memproduksi

minyak kelapa sawit dari pengolahan cpo dan merupakan anak perusahaan Duta Palma yang hasil produksinya sudah diekspor sampai ke luar negeri. PT Darmex Oil & Fats berdiri sejak tahun 1987 dan berlokasi di Jalan Raya Bekasi KM 27 No 1, Kali Abang Tengah, Bekasi Utara, Jawa Barat.

Berdasarkan hasil survey dan data yang diperoleh, terdapat fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT Darmex Oil & Fats dilihat dari data rekapitulasi pertahun yang menunjukkan belum tercapainya target realisasi produksi yang diinginkan perusahaan selama tiga tahun terakhir. Hal ini menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan pada perusahaan ini belum optimal yang disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu masih banyak karyawan yang tidak mencerminkan budaya kerja dalam perusahaan serta besarnya angka kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan.

Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung pada sejauh mana pandangan dan asumsi karyawan tentang tujuan organisasi tersebut. Tujuan organisasi yang dimaksud adalah suatu target yang ingin dicapai oleh perusahaan selama periode jangka tertentu.

Berikut adalah tabel data rekapitulasi jumlah produksi pertahunnya selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1.1 Data Produksi

Tahun	Target Produksi	Realisasi	Persentase
2018	310.250	263.864	85,05%
2019	310.250	27.920	9,00%
2020	310.250	175.564	56,59%

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berdasarkan dari data produksi Perusahaan, pada tahun 2018 - 2020 terlihat bahwa telah terjadi penurunan produksi dan belum tercapainya target produksi per tahun, meskipun produksi dalam perusahaan sempat mengalami kenaikan. Pada tahun 2018 seharusnya perusahaan memproduksi sebanyak 310.250 ton minyak per tahun, kenyataannya hanya dapat memproduksi 263.864 ton minyak per tahun atau sebesar 85,05% dari target produksi yang telah ditentukan. Pada tahun 2019 yang seharusnya perusahaan memproduksi 310.250 ton minyak per tahun, kenyataannya hanya dapat memproduksi 27.920 ton minyak per tahun atau sebesar 9,00% dari target yang telah ditentukan. Pada tahun 2020 yang seharusnya perusahaan memproduksi 310.250 ton minyak per tahun, kenyataannya hanya dapat memproduksi 175.564 ton minyak per tahun atau sebesar 56,59% dari target produksi yang telah ditentukan. Dari data tersebut terlihat bahwa kinerja karyawan belum optimal karena pada

realisasinya masih belum mencapai dan melampaui target produksi yang telah ditentukan.

Budaya kerja yang baik diperlukan untuk mencapai kinerja karyawan yang berkualitas sesuai dengan tujuan organisasi. Budaya kerja merupakan pondasi kekuatan dan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Supriyadi (2015) dalam Noval (2020) mengatakan bahwasanya budaya kerja itu sendiri adalah suatu ideologi yang didasarkan pada prinsip hidup yakni nilai-nilai yang menjadi personalitas, motivasi dan kebiasaan yang ditanamkan dalam suatu golongan dan tergambar dalam sikap sebagai perilaku, aspirasi, ideologi, opini, dan respons yang terwujud sebagai kerja.

Budaya organisasi mengarah pada nilai dan norma yang melandasi keseluruhan perilaku para anggota suatu organisasi. Sedangkan budaya kerja berfokus pada apa yang perlu dijalankan dan bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi juga mengacu pada etika dalam melakukan suatu pekerjaan. Budaya kerja itu sendiri dapat digambarkan sebagai suatu kebiasaan yang harus diikuti oleh anggota suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Menurut Victor (2020) Budaya kerja yang kuat akan memberikan dampak besar terhadap kepribadian karyawan karena tingkat keramahan dan intensitas tinggi melahirkan lingkungan pengendalian perilaku internal yang tinggi. Setiap perusahaan tentunya mempunyai indikator budaya kerja, salah satunya yaitu disiplin. Berdasarkan observasi dalam perusahaan, masih terdapat fenomena

yang berkaitan dengan budaya kerja di PT Darmex Oil & Fats Cabang Bekasi yaitu masih kurangnya kedisiplinan para karyawannya dilihat dari masih banyak yang datang tidak tepat waktu dalam bekerja atau terlambat saat masuk jam kerja dan masih banyak karyawan yang alpha atau tidak masuk bekerja tanpa keterangan. Hal tersebut tidak sesuai dengan budaya kerja yang ada karena sikap dan perilaku disiplin merupakan salah satu bagian dari kekuatan SDM serta memiliki pengaruh kuat terhadap suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam menjejaki tujuan yang sudah direncanakan.

Berikut adalah data absensi karyawan dari tahun 2018 – 2020

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja/ tahun	Izin		Alpha		Sakit		Datang terlambat	
			Jumlah hari	%	Jumlah hari	%	Jumlah hari	%	Jumlah hari	%
2018	80	297	116	0,49%	160	0,67%	116	0,49%	626	2,63%
2019	76	297	163	0,72%	149	0,66%	119	0,53%	819	3,63%
2020	71	297	151	0,72%	160	0,76%	249	1,18%	834	3,95%

Berdasarkan data diatas dapat terlihat bahwa tingginya tingkat absensi karyawan per tahun dan karyawan yang datang terlambat selalu meningkat tiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan bahwasanya tingkat disiplin kerja karyawan tergolong rendah, diduga karena budaya kerja yang kurang maksimal karena masih banyak karyawan yang belum menerapkan nilai-nilai dan budaya kerja yang baik. Jika dibiarkan terus-menerus akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut maupun kinerja karyawan yang lainnya. Menurut Amin (2020) pentingnya bagi setiap perusahaan untuk membentuk budaya kerja yang baik

dan kuat untuk menghadirkan suasana yang positif antar karyawan dan menghasilkan karyawan yang produktif.

Segala bentuk kebijaksanaan tidak akan mempunyai arti tanpa adanya kedisiplinan dari para pelaksananya. Menurut Faris (2014) dalam Zaini dkk (2019) kualitas SDM yang ada di Indonesia belum kapabel atau mampu bersaing dengan negara lain, salah satunya adalah karena faktor budaya kerja yang masih lemah dan tidak merata. Budaya kerja yang kuat akan berdampak positif pada integritas kerja karena dapat memotivasi karyawan untuk memperoleh kinerja yang optimal dan budaya kerja yang kuat juga dapat berdampak pada peningkatan stabilitas seseorang dalam berperilaku.

Aspek lain yang juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah (K3). Menurut Sitohang (2017) upaya yang dilakukan perusahaan untuk menunjukkan keseriusannya salah satunya adalah dengan menjaga keselamatan dan Kesehatan kerja para karyawannya yang bekerja di dalam maupun diluar kantor. Jika sampai terjadi kecelakaan kerja dan penyakit yang dialami oleh karyawan saat bekerja itu bukan hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan perusahaan di kemudian hari.

Bahkan di era teknologi yang inovatif, jika faktor keselamatan dan kesehatan kerja tidak diperhatikan atau tidak diatasi dengan terencana dan terstruktur dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan tidak akan mungkin tercapai karena tingginya tingkat kecelakaan kerja. Tidak ada seorangpun yang ingin bekerja di suatu perusahaan, jika mengetahui bahwa perusahaan tidak

menjamin keselamatannya terhadap kesehatan dan bahaya pekerjaannya, sekalipun perusahaan menjanjikan upah yang cukup besar dan sarana prasarana yang memuaskan.

Menurut ILO, setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja. Terlebih lagi, 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja. Angka menunjukkan, biaya manusia dan sosial dari produksi terlalu tinggi. Dalam istilah ekonomi, diperkirakan bahwa kerugian tahunan akibat kecelakaan kerja dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan di beberapa negara dapat mencapai 4 persen dari produk nasional bruto (PNB). Biaya langsung dan tidak langsung dari dampak yang ditimbulkannya meliputi; Biaya medis, Kehilangan hari kerja, Mengurangi produksi, Hilangnya kompensasi bagi pekerja, Biaya waktu/uang dari pelatihan dan pelatihan ulang pekerja, kerusakan dan perbaikan peralatan, Rendahnya moral staf, Publisitas buruk dan Kehilangan kontrak karena kelalaian.

Dengan demikian, khususnya untuk masalah K3 (Keselamatan & Kesehatan Kerja) karyawan harus mendapat atensi yang amat serius sebab secara langsung dapat mempengaruhi efisiensi kerja karyawan yang merupakan penggerak utama dalam mencapai efisiensi yang optimal dari suatu industri agar mampu menghadapi persaingan bisnis. Berdasarkan uraian di atas, yakni semakin melaju pesatnya IPTEK serta perkembangan ekonomi saat ini, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan tidak hanya dibutuhkan untuk para

tenaga kerja tetapi juga penting untuk kelangsungan dan perkembangan perusahaan. Berikut adalah data kecelakaan kerja tahun 2017-2020:

Tabel 1.3 Data Kecelakaan Kerja

Tahun	Jumlah Karyawan	Jenis Kecelakaan Kerja			Jumlah	Persentase%
		Meninggal dunia	Berat	Ringan		
2018	80	-	7	-	7	8,75%
2019	76	-	6	1	7	9,2%
2020	71	-	6	-	2	2,8%

Pada tahun 2018 kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan yaitu karyawan terjatuh & kaki kiri terkena besi (luka robek), terjatuh (bibir dan dahi lecet), luka bakar di kaki (terkena air panas), tangan kiri sobek (terkena tutup drum besi), kecelakaan di depan pabrik (ditabrak dari belakang), luka dalam dibagian pinggul dan tulang bergeser dan terjatuh yang mengakibatkan (otot kanan luka & lecet). Pada tahun 2019 kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan yaitu terkena minyak panas (kedua tangan), cairan asam mengenai kedua mata, kepala sobek terkena penutup manhole, kejatuhan besi (luka sobek di kepala), kaki cedera, terkena selang cairan kimia di mata dan terbukanya luka. Pada tahun 2020 kecelakaan kerja yang menimpa karyawan yaitu karyawan terkena cairan kimia di mata, kaki kiri bengkok/patah, dahi kanan sobek, luka bakar di kaki dan tergelincir.

Dari Tabel diatas terlihat total kecelakaan kerja yang terjadi di PT Darmex Oil & Fats dari tahun 2018 – 2020 yaitu sebanyak enam belas orang. Banyaknya

jumlah kecelakaan kerja yang terjadi dikarenakan karyawan yang tidak mematuhi peraturan kerja atau masih ada yang tidak mengenakan alat pelindung diri saat bekerja. Akibatnya, perusahaan harus menanggung upah, biaya pengobatan medis serta biaya perawatan tenaga kerja yang cedera. Kecelakaan kerja yang terjadi akibat kelalaian karyawan yang tidak mematuhi peraturan ketenagakerjaan perusahaan atau tidak menggunakan alat pelindung diri.

Berdasarkan uraian di atas, maka dibutuhkan penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawan, serta unsur yang mempengaruhinya yaitu budaya kerja dan K3 yang merupakan variabel independen. Sebelumnya sudah banyak peneliti yang telah mempelajari dan melakukan penelitian tentang variabel ini, tetapi tidak semua penelitian mencapai kesimpulan yang sama.

Menurut Sembiring & Winarto (2020) budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja yang kuat dan positif membantu peningkatan kinerja karena terdapat sistem dan pengaturan yang diperlukan tanpa harus bergantung pada birokrasi yang kadang kala ketat dan dapat menghambat inovasi dan motivasi. Sedangkan menurut Hidayat (2017) budaya kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karena setiap karyawan sudah bekerja sesuai dengan tugas pokok pekerjaannya dan tujuan perusahaan itu sendiri.

Menurut Bhastary (2018) Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Faktor suasana kerja yang nyaman, aman dan adanya tanggungan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan

menciptakan karyawan yang sehat, selamat dan produktif diharapkan dapat mempunyai kinerja yang baik. Sedangkan menurut Bahiroh dkk (2020) keselamatan dan kesehatan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Berlandaskan fenomena yang telah dipaparkan maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Budaya Kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan di PT Darmex Oil & Fats Cabang Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Darmex Oil & Fats?
2. Apakah K3 (Keselamatan dan Kesehatan kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Darmex Oil & Fats?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk memahami dan menelaah pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan PT Darmex Oil & Fats.
2. Untuk memahami dan menelaah pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan PT Darmex Oil & Fats.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi suatu petunjuk atau arah pemikiran yang berupa informasi untuk para pemimpin perusahaan mengenai bagaimana pertimbangan untuk membentuk budaya kerja yang kuat dan positif serta memberikan sosialisasi dan jaminan K3 dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Fakultas

Penelitian ini diharapkan bisa membantu penelitian selanjutnya sebagai referensi bacaan dan menambah pengetahuan di bidang manajemen SDM khususnya tentang Budaya Kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti untuk meningkatkan pengetahuan dan belajar mengaplikasikan teori yang telah didalami semasa di bangku kuliah serta sebagai sarana latihan untuk belajar mengaplikasikan budaya kerja perusahaan dari aspek hubungan komunikasi, manajemen waktu, kerjasama tim dan disiplin kerja dalam menghandle suatu pekerjaan.