

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keterbukaan dan globalisasi menjadi babak baru, kompetisi dalam perusahaan di kondisi saat ini akan semakin selektif, sebabnya sumber daya manusia (SDM) diminta agar selalu mampu untuk menggali serta menumbuhkan sikap kreatif dan inovatif. Sebagai sumber daya manusia (SDM) wajib melakukan pengkajian terhadap diri sendiri, yaitu dengan cara menumbuhkan rasa ingin selalu belajar dan berusaha dengan semangat maka dari itu kemampuan manusiawinya bertumbuh dengan maksimal.

Banyak arti dari sebuah manajemen sumber daya manusia (MSDM) salah satunya mencakup mengelola perusahaan, kemampuan mengatur banyak manusia yang memiliki sifat berbeda-beda satu sama lain, supaya mereka semua dapat mencapai tujuan bersama yang memang sudah mereka rencanakan bersama.

Mengenai hal dalam penyebutan manajemen sumber daya manusia (MSDM) tertera makna perihal tenaga kerja sebagai sumber daya atau pegawai terdaftar di dalam sebuah perusahaan itu adalah aset (modal) perusahaan itu sendiri yang memang harus selalu dijaga dan semua keperluan yang di butuhkan harus di wujudkan.

Lalu arti dari sumber daya manusia (SDM) itu sendiri ialah karyawan atau tenaga kerja yang memiliki kemampuan, kepandaian, pola pikir, dan segenap keterampilan sumber daya manusia (SDM) miliki sangat berguna untuk mencapai tujuan serta memecahkan suatu masalah yang terjadi di dalam sebuah perusahaan tersebut, ada tiga sumber daya strategi yang harus di miliki perusahaan agar dapat bersaing menjadi perusahaan unggul menurut (Ruky, 2011) yaitu:

1. Sumber daya yang berbentuk finansial, sebagai dana atau modal yang tersedia.

2. Modal insani yang bermakna tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan, terutama yang berskills tinggi dan kompeten.
3. Akses informasi, berupa *big data* dan informasi penting yang dimiliki perusahaan untuk mengatur perencanaan taktis dan strategis.

Bisa dilihat dari ke tiga resource yang sangat strategis, sebagian dari petinggi perusahaan memahami kompleksitas peranan SDM, faktor ini berkelindan antara kriteria yang dibutuhkan perusahaan, perkembangan industri dan pendidikan, dan keahlian yang berkesesuaian, terutama menjaga relevansi dengan era digital maka dari itu sangat di butuhkan SDM mumpuni perihal teknologi. Cekatan terhadap perubahan teknologi supaya perusahan bisa terus kredibel dan relevan dengan persaingan dan digitalisasi.

(Robbins P. J., 2017), berpandangan ketersediaan SDM menjadi pondasi utama untuk mencapai surplus dan menjaga tetap kompetitif serta memegang peranan kunci untuk strategi meraih kesuksesan organisasi. Dari paparan tersebut di jelaskan bahwa tenaga kerja atau karyawan sangat di butuhkan serta menjadi hal yang memegang peran paling utama dalam mencetak laba, barang dan jasa bagi perusahaan.

Maka dari itu penting sekali dari pihak perusahaan memperhatikan Keselamatan dan kesehatan dari para pekerja atau karyawan tersebut karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan itu sendiri, jika perusahaan kurang mengontrol Keselamatan dan kesehatan para pekerja itu akan berakibat fatal baik dari segi perfoma perusahaan maupun dari sisi tenaga kerja itu sendiri, apabila itu sudah terjadi perusahaan akan mengalami rugi serta system kerja pada karyawan tidak maksimal dikarenakan kurangnya perhatian dari pihak perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) keselamatan dan kesehatan kerja melingkupi perspektif dan jaminan perlindungan dan keparipurnaan, baik fisik, batin, serta psikis tenaga kerja secara khusus dan manusia secara umum. ini berkaitan erat dengan pembentukan budaya dan tata cara bermasyarakat yang adil dan sejahtera. Kongres memberlakukan **undang-**

undang keselamatan dan Kesehatan kerja tahun 1970 (*Occupational Safety and Health Act of 1970*) “semi menjamin sejauh mungkin pria dan wanita bekerja di negeri ini untuk mendapat kondisi kerja yang aman dan sehat untuk melindungi sumber daya kita” Sedangkan menurut UU RI No. 13 tahun 2003 Pasal 86 dan 87 berbunyi demikian.

a. Pasal 86

- 1) Ayat (1): Setiap pekerja /buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan Kesehatan kerja; moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 2) Ayat (2): untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan Kesehatan kerja.

b. Pasal 87

- 1) Ayat (1): setiap perusahaan wajib menerapkan system manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan system manajemen perusahaan.

Dari uraian di atas dapat di jelaskan terdapat kewajiban perusahaan untuk memperhatikan dan menerapkan kesehatan dan keselamatan para buruh, baik dalam bentuk jasmani dan rohani serta kelengkapan dalam peralatan perlindungan diri dalam bekerja itu sangat penting untuk terus di pantau dan di sediakan oleh perusahaan. Supaya karyawan merasa aman, nyaman serta produktif dalam bekerja sehingga perusahaan juga mendapatkan hasil laba yang maksimal, karena memang hakekat nya harus sama sama saling menguntungkan dari pihak pekerja dan perusahaan.

Seperti yang kita pahami, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi semangat dan keinginan kerja para buruh menjalankan pekerjaan mereka. Beberapa contohnya ialah kompensasi, pelatihan, penempatan posisi atau ketersediaan jenjang karir, di sisi lain ada pula faktor dari lingkungan kerja yang memang sangat kurang di perhatikan oleh

perusahaan pada saat ini lingkungan kerja mencakup aspek material dan non material yang menaungi kondisi kerja buruh. Hal ini berimplikasi kepada para pekerja saat menunaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sebabnya perusahaan diwajibkan menyediakan sarana dan prasana yang memenuhi standar seperti lingkungan material (pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan), serta non material (hubungan antara sesama karyawan, hubungan antara pemimpin dan karyawan, suasana kerja, kesejahteraan karyawan). Lingkungan kerja memang harus di perhatikan demi membawa dampak yang baik bagi karyawan dan yang paling utama menjadikan kinerja karyawan meningkat.

Jika karyawan merasa hak yang mereka dapatkan sudah terpenuhi, maka kinerja karyawan akan meningkat tentu nya itu sangat menguntungkan bagi perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2018), performa karyawan berkaitan dengan capaian dalam menuntaskan pekerjaan atas keterampilan, upaya dan ketersediaan waktu. Dari penjelasan itu dapat dipahami perihal kinerja berkaitan dengan perolehan yang dihasilkan, pemenuhan kewajiban, serta intruksi dari si pemberi tugas, yang bersumber atas keterampilan, daya dan tempo waktu yang sudah di tetapkan sebelumnya. Hal yang memang mempengaruhi kinerja karyawan ialah mutu dari karyawan itu sendiri, keahlian yang di miliki karyawan dapat menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja, bukan hanya segi dari mutu dan keahlian yang menjadi penyebab dalam kinerja karyawan tetapi juga hal nya dari segi perusahaan berkewajiban memastikan lingkungan kerja yang layak untuk mendukung produktivitas yang optimal dan efisien.

Sebuah Riset dari Manda Dwipayani Bhastary dan Kursi Surwadi (2018) dengan judul Pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Perdana. Menerangkan terdapat relevansi hasil pemeriksaan secara simultan variabel bebas keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara serempak memiliki signifikansi terhadap variabel terikat kinerja (Y)

karyawan di PT. Samudera Perdana yang menyentuh 68,4% dan menyisakan 31,6% ialah variabel yang tak terjangkau untuk riset ini.

Pada PT. TRI KEMASINDO LESTARI, yang beroperasi di sektor toll manufacturing di mana industrial membuat perjajian atau kontrak dengan perusahaan. Pada saat ini PT. TRI KEMASINDO LESTARI memiliki clients Currently PT SC Johnson and Son Indonesia, industri-industri yang berkembang dan modern sudah menggunakan jasa dari toll manufacturing guna mempercepat produksi yang ingin perusahaan tersebut capai atau dalam jumlah besar sehingga tidak perlu khawatir kehabisan stok produk atau barang. Untuk PT.TRI KEMASINDO LESTASI fokus pada bagian produksi pengolahan/pencampuran, pengisian botol, pengisian kantong dan pengemasan, berikut adalah contoh produk yang diolah Glade Toilet Gel, Axi Keramik, Kit Wash and Wax Pouch, mesin yang digunakan dalam mengolah produk tersebut adalah mesin manual serta bahan yang diolah memiliki aroma yang menyengat. Maka, penting sekali semua karyawan bagian produksi menggunakan perlengkapan yang memang melindungi diri mereka seperti sarung tangan, masker, helm, dan sepatu pelindung. Perlindungan secara basic seperti itu yang memang di butuhkan setiap karyawan tetapi dari sisi perusahaan tidak memberikan itu semua, padahal ketersediaan itu sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja serta kenyamanan para buruh.

TABEL 1. 1

DATA KECELAKAAN PADA PT. TRI KEMASINDO LESTARI

| Tahun | Jumlah karyawan | Kecelakaan ringan | Kecelakaan berat | Jumlah |
|-------|-----------------|-------------------|------------------|--------|
| 2017 | 30 | 5 | - | 5 |
| 2018 | 30 | 3 | 1 | 4 |
| 2019 | 30 | 7 | 2 | 9 |

Pada tabel 1.1 di atas bisa dilihat angka kecelakaan kerja selama 3 tahun terakhir pada PT. Tri Kesemasindo Lestari dapat dikatakan rendah.

Maka dari itu perusahaan harus mengambil tindakan nyata guna menerapkan kebijakan Kesehatan dan keselamatan kerja serta memperhatikan kondisi lingkungan kerja supaya tetap nyaman dari segi fisik dan non fisik. Dengan adanya kondisi lingkungan yang nyaman serta terjamin nya Kesehatan dan keselamatan kerja dapat membuat karyawan meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan uraian permasalahan riset ini berjudul **“Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan“**.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan paparan di atas, rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Kemasindo Lestari Cakung Jakarta Timur?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Kemasindo Lestari Cakung Jakarta Timur?
3. Adakah implikasi Kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Kemasindo Lestari Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat penelitian

Riset ini bertujuan yang selaras dengan rumusan masalah, yakni:

1. Guna mengetahui implikasi keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Kemasindo Lestari Jakarta Timur.
2. Guna mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Kemasindo Lestari Jakarta Timur.
3. Guna memahami ada atau tidak pengaruh Kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Kemasindo Lestari Jakarta Timur.

1.4 Manfaat bagi Perusahaan

Rekomendasi untuk perusahaan guna menetapkan kebijakan kelayakan dan ruang kerja yang menjamin kesehatan, keselamatan, dan menopang kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Membatasi perluasan masalah dalam penelitian pada PT. Tri Kemasindo Lestari, sehingga peneliti membatasi penyajian masalah pada karyawan yaitu meliputi pada divisi produksi, karena rentan sekali terjadi kecelakaan kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar memberikan gambaran perihal alur pandangan penulis, sehingga penulis membuat deskripsi tentang sistematis penulisan skripsi dalam lima bab sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Terdapat deskripsi umum, latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat riset, batasan masalah, dan sistematika penulisan. Bab ini merupakan gambaran dari riset ini.

BAB II URAIAN TEORITIS

Isi dari Bab ini ialah teori yang akan menjadi dasar referensi dalam analisis penelitian. Serta literatur revid untuk riset ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Terdapat variabel riset, pendefinisian variabel terkait. uraian populasi, sample, sumber dan jenis data yang dihimpun serta pendekatan dan alat analisis yang dipergunakan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Isi dari Bab ini ialah penjabaran temuan riset yang di ambil penulis serta hasil data yang mencakup pengujian hipotesis

BAB V PENUTUP

Terdapat kesimpulan dari penelitian ini dan saran untuk penelitian lanjutan.