

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan di dunia industri ialah suatu hal yang tidak dapat dihindari antarperusahaan. Untuk mempertahankan efektivitas serta efisiensi operasional, perusahaan dituntut untuk terus bersaing dalam meningkatkan mutu serta jumlah produksinya. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam mendukung keberhasilan organisasi maupun perusahaan, sebab tenaga kerja ialah aset terpenting yang perlu memperoleh perhatian utama dari manajemen. Hasibuan (2016) menegaskan bahwasanya SDM ialah ilmu sekaligus seni dalam mengelola hubungan kerja serta pembagian tugas bagi tenaga kerja agar dapat bekerja secara lebih efektif serta efisien, hingga mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, baik itu tujuan organisasi, tujuan karyawan, maupun tujuan sosial. Oleh sebab itu, SDM harus dikelola dengan maksimal agar mampu memberi kontribusi terbaik dalam mendukung pencapaian target perusahaan.

Salah satu indikator utama keberhasilan pengelolaan SDM adalah kinerja atau produktivitas karyawan. Torang (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif dari individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, berlandaskan pada aturan, standar operasional, dan tolok ukur yang berlaku dalam organisasi. Kinerja yang baik tentunya akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Salah satu strategi perusahaan dalam meningkatkan mutu dan jumlah kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan aspek K3. Hal ini sejalan dengan Undang - Undang Nomor 1 Tahun 1970, yang menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak atas perlindungan keselamatan selama menjalankan pekerjaannya. Tanggung jawab terhadap keamanan kerja menjadi kewajiban perusahaan. Dalam lingkungan kerja fisik, seluruh peralatan dan sumber produksi harus digunakan serta diperbaiki dengan cara yang aman dan efisien. Hal ini dilakukan melalui pembinaan terhadap norma-norma keselamatan kerja, yang kemudian dijadikan dasar hukum dalam bentuk peraturan perundang-undangan mengenai penerapan K3 yang relevan dengan perkembangan zaman, dinamika hubungan *industrial*, kemajuan

teknologi, serta tuntutan masyarakat. Penerapan program K3 menjadi salah satu langkah strategis dalam menciptakan suasana kerja yang aman, sehat, dan nyaman. Tujuannya adalah untuk meminimalkan bahkan menghilangkan potensi kecelakaan kerja maupun penyakit akibat lingkungan kerja yang tidak sehat, sehingga berdampak pada peningkatan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja. Keselamatan kerja berfokus pada upaya perlindungan terhadap pekerja dari kemungkinan cedera atau kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Sementara itu, kesehatan kerja menekankan pentingnya kondisi bebas dari gangguan fisik maupun mental yang dapat mempengaruhi karyawan. Secara keseluruhan, penerapan K3 bertujuan membangun lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari potensi risiko kecelakaan maupun penyakit akibat aktivitas kerja. Salah satu penerapan nyata dari program K3 adalah dengan melakukan identifikasi dan evaluasi risiko di lingkungan kerja secara berkala dan sistematis.. Salah satu bentuk penerapan K3 adalah melakukan identifikasi dan evaluasi risiko di tempat kerja. Setiap perusahaan harus mampu mengenali bahaya potensial dan menilai tingkat risikonya. Dengan adanya identifikasi penerapan K3, perusahaan dapat menentukan langkah-langkah pencegahan yang efektif. Pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dilakukan dengan berbagai cara, seperti menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai dengan jenis pekerjaan. Misalnya, pekerja di area konstruksi wajib menggunakan helm, sepatu *safety*, dan rompi reflektif, sedangkan di industri kimia diperlukan sarung tangan dan masker khusus. Selain itu, pelatihan keselamatan kerja juga menjadi hal yang penting agar setiap pekerja memahami prosedur kerja yang aman dan dapat bertindak dengan benar dalam situasi darurat. Oleh karena itu, diperlukan penerapan Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3).

Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) adalah suatu sistem yang terstruktur untuk memastikan bahwa aspek K3 dikelola secara efektif dalam setiap kegiatan di tempat kerja guna mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja hal menjadi bagian penting dalam memastikan keselamatan kerja tetap terjaga. Peraturan Pemerintah (PP) No. 50 Tahun 2012, adalah regulasi yang wajib diterapkan oleh perusahaan di Indonesia, terutama yang memiliki tenaga kerja lebih dari 100 orang atau memiliki tingkat risiko tinggi. Regulasi ini menyesuaikan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan dan mengatur bagaimana perusahaan harus merencanakan,

melaksanakan, mengevaluasi, serta meningkatkan penerapan K3. Perusahaan harus menerapkan sistem ini sesuai dengan peraturan pemerintah yang mengatur tentang SMK3. Audit secara berkala dilakukan untuk memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan serta untuk mengevaluasi apakah ada aspek yang perlu diperbaiki. Selain itu, setiap kejadian kecelakaan atau hampir celaka harus dicatat dan dianalisis untuk mencegah kejadian serupa di masa depan. Setelah SMK3 diterapkan langkah selanjutnya adalah melakukan pengendalian terhadap berbagai potensi bahaya yang ada di sekitar tempat kerja.

Di tempat kerja, bahaya dapat dikendalikan melalui berbagai upaya, seperti menjaga kebersihan lingkungan kerja, memastikan alat-alat kerja dalam kondisi baik, serta memasang rambu-rambu keselamatan yang jelas di setiap lokasi tempat kerja. Dalam industri yang memiliki risiko kebakaran, perusahaan harus memasang alat pemadam kebakaran seperti Alat Pemadam Api Ringan (APAR) *hydrant*, serta sistem deteksi asap dan panas. Jalur evakuasi harus dibuat dengan jelas dan mudah diakses oleh semua pekerja. Manajemen kedaruratan juga menjadi bagian dari penerapan K3. Setiap perusahaan perlu memiliki tim tanggap darurat yang siap bertindak jika terjadi kecelakaan atau bencana. Simulasi kebakaran, gempa bumi, dan tumpahan bahan kimia perlu dilakukan secara berkala agar pekerja terbiasa dengan prosedur evakuasi yang benar. Selain itu, fasilitas kesehatan seperti kotak P3K dan ruang medis juga harus tersedia di tempat kerja. Penerapan K3 tidak hanya menitikberatkan pada keselamatan, melainkan juga pada kesehatan kerja. Pemeriksaan kesehatan secara berkala perlu dilakukan untuk memastikan pekerja dalam kondisi sehat. Faktor ergonomi juga harus diperhatikan, misalnya dengan menyediakan meja dan kursi yang sesuai untuk mengurangi risiko cedera akibat posisi kerja yang tidak nyaman. Selain itu, perusahaan dapat mendukung kesehatan pekerja dengan menyediakan makanan sehat di kantin serta fasilitas olahraga. Penerapan K3 dapat berbeda di setiap industri. Dalam sektor konstruksi, misalnya, keselamatan kerja menjadi prioritas utama karena tingginya risiko kecelakaan akibat pekerjaan di ketinggian dan penggunaan alat berat. Oleh karena itu, pekerja diwajibkan memiliki izin kerja khusus, seperti *Working at Height Permit*, dan harus menggunakan alat pengaman seperti *harness* saat bekerja di ketinggian. Sementara itu, di industri manufaktur, prosedur pengamanan mesin seperti *Lockout*

*Tagout* (LOTO) wajib diterapkan untuk mencegah kecelakaan akibat mesin yang tiba-tiba menyala saat sedang diperbaiki. Dengan penerapan K3 yang baik, perusahaan tidak hanya mencegah risiko kecelakaan pada pekerja, tetapi juga membangun lingkungan kerja yang lebih efisien dan produktif. Hal ini juga membantu perusahaan dalam mematuhi regulasi yang berlaku serta mengurangi kerugian akibat kecelakaan kerja. Menurut Wibowo & Widiyanto, (2019) penerapan K3 dan kinerja karyawan saling berkaitan untuk keberhasilan perusahaan, karena situasi pekerjaan yang optimal dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun berbagai sektor industri telah menerapkan prinsip K3 sesuai karakteristik masing-masing, kenyataannya penerapan K3 di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan yang signifikan.

Permasalahan utama terletak pada kurangnya kesadaran dan kepatuhan terhadap penerapan K3, baik dari pihak manajemen maupun pekerja. Hal ini tercermin dari angka kecelakaan kerja yang masih tinggi. Dikutip dari data BPJS Ketenagakerjaan, jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia sepanjang tahun 2020 hingga 2024 terlihat pada Gambar 1.1 di bawah ini :



**Gambar 1.1 Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia Periode 2020-2024**

Sumber : [www.bpjsketenagakerjaan.go.id](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id) 2020-2024

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah kecelakaan kerja di Indonesia terus meningkat setiap tahun. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap penerapan K3 di berbagai sektor industri atau perusahaan untuk mengurangi risiko angka kecelakaan. Sebagian besar kasus klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) tersebut terjadi dalam perusahaan dan di perkebunan. Berdasarkan Undang - Undang Pokok Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1960, BAB I Pasal 2, kesehatan

kerja merupakan suatu kondisi yang bertujuan untuk memastikan para pekerja mencapai tingkat kesehatan optimal secara fisik, mental, dan sosial. Hal ini dilakukan melalui upaya pencegahan serta pengobatan terhadap gangguan kesehatan atau penyakit yang timbul akibat pekerjaan, lingkungan kerja, maupun penyakit secara umum. Oleh karena itu, setiap perusahaan penting untuk mengimplementasikan K3 secara tepat di lingkungan kerja, terutama bagi perusahaan yang memiliki tingkat risiko kecelakaan kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja fisik memainkan peranan yang sangat penting dalam mendukung aktivitas perusahaan atau organisasi, karena mampu meningkatkan efektivitas karyawan serta menciptakan kondisi kerja yang nyaman. Lingkungan kerja fisik yang dirancang dengan baik tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Ketika suasana kerja kondusif tercipta, karyawan cenderung bekerja secara maksimal sehingga target perusahaan dapat lebih mudah tercapai. Menurut Sugara (2020), lingkungan kerja fisik mencakup berbagai elemen fisik di sekitar area kerja yang berpotensi memengaruhi karyawan maupun pekerjaan yang dilakukan. Astrinatria & Sarmawa (2020) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi segala aspek di sekitar tempat kerja yang dapat berdampak pada karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Setidaknya terdapat tiga alasan utama yang menegaskan pentingnya lingkungan kerja fisik dalam organisasi. Pertama, lingkungan kerja fisik yang mendukung memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara efisien karena suasana yang aman, nyaman, dan mendukung, yang dapat meningkatkan konsentrasi dan efektivitas kerja. Kedua, lingkungan kerja yang positif mendorong terbentuknya interaksi yang baik antar karyawan, yang pada akhirnya memperkuat kerja sama tim secara lebih produktif. Ketiga, kondisi kerja yang kondusif berkontribusi terhadap kesejahteraan mental dan fisik karyawan, yang pada akhirnya menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, pencahayaan yang cukup, ventilasi yang baik, serta kondisi fisik dan psikologis yang mendukung akan membantu karyawan bekerja lebih baik serta mengurangi tingkat stres. Selain itu, manajer memiliki peran dalam membentuk lingkungan kerja fisik dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpinnya. Manajer yang mampu menciptakan

lingkungan kerja fisik yang positif melalui kepemimpinan yang baik, komunikasi yang efektif, serta pengelolaan konflik yang tepat akan berkontribusi pada suasana kerja yang lebih harmonis. Dengan memberikan apresiasi kepada karyawan serta menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, manajer dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selanjutnya, kecocokan antara individu dengan organisasi juga memainkan peran penting dalam pencapaian prestasi dan kepuasan kerja. Ketika seorang karyawan merasa bahwa lingkungan kerja fisik sesuai dengan nilai, budaya, dan harapannya, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kecocokan ini menciptakan rasa memiliki dan keterikatan terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja individu.

Dalam hal ini K3 dan lingkungan kerja fisik memiliki keterkaitan erat dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang aman, nyaman, dan mendukung sebagai hasil dari penerapan K3 yang efektif berperan besar dalam meningkatkan kualitas kerja serta motivasi karyawan. Ketika para pekerja merasa terlindungi dan nyaman selama menjalankan tugasnya, mereka cenderung lebih fokus dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik. Oleh karena itu, kedua aspek ini penting untuk dikaji secara lebih mendalam. Peneliti pun memilih lokasi penelitian tertentu sebagai objek studi guna memperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai bagaimana penerapan K3 dan kondisi lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja para karyawan.

PT Wapoga Mutiara Industries yang beralamat di JL Sorido Yendidori Raya, km.12 98116, Sorido, Kec. Biak Kota, Kabupaten Biak Numfor, Papua 98113 merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkayuan di Indonesia dan termasuk dalam grup Hak Penguasaan Hutan (HPH). Jumlah karyawan di perusahaan ini sebanyak 105 orang yang terbagi ke dalam berbagai jabatan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.1. berikut.



Tabel 1.1

**Data Jumlah Karyawan Tetap PT Wapoga Mutiara Industries Biak.**

No	Jabatan	Jumlah	Jenis Kelamin	Status Karyawan
1	Manajer	1	Laki-Laki	Karyawan Tetap
2	Sekretaris P2K3	1	Perempuan	Karyawan Tetap
3	Asst.Manajer HRD & admin	1	Laki-Laki	Karyawan Tetap
4	HRD & Admin	2	Laki-Laki	Karyawan Tetap
5	Samwil	3	Laki-Laki	Karyawan Tetap
6	Shipmen	5	Laki-Laki	Karyawan Tetap
7	Logyard	4	Laki-Laki	Karyawan Tetap
8	Shipping Marine	4	Laki-Laki	Karyawan Tetap
9	Accounting	2	Laki-Laki	Karyawan Tetap
10	Engginering	2	Laki-Laki	Karyawan Tetap
11	Otomotive	5	Laki-Laki	Karyawan Tetap
12	Kontruksi	2	Laki-Laki	Karyawan Tetap
13	Maint Sawmill	2	Laki-Laki	Karyawan Tetap
14	Machine Shop	2	Laki-Laki	Karyawan Tetap
15	Produksi			
	➤ Laki-Laki	50	Laki-Laki	Karyawan Tetap
	➤ Perempuan	10	Perempuan	Karyawan Tetap
16	Kantin	4	Perempuan	Karyawan Tetap
17	Security	5	Laki-Laki	Karyawan Tetap

Sumber : HRD PT Wapoga Mutiara Industries Biak 2024

Berdasarkan pada tabel 1.1, terlihat bahwa dari total 105 karyawan, mayoritas merupakan karyawan tetap yang bertugas di bagian produksi, dengan jumlah karyawan laki-laki dan perempuan sebanyak 60 orang. Keadaan ini tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian produksi. Hal ini tercermin dalam aspek-aspek penilaian kinerja yang ditampilkan pada Tabel 1.2.



**Tabel 1.2**

**Aspek Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi  
PT Wapoga Mutiara Industries Biak Periode 2020-2024**

No	Aspek Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi	Target	Pencapaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi					Rata-Rata
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Tanggung Jawab	90%	88%	88%	89%	90%	89%	86.2%
2	Ketepatan Waktu	85%	85%	84%	85%	84%	84%	84.2%
3	Kualitas Pekerjaan	85%	83%	79%	84%	83%	77%	81.2%
4	Kuantitas Hasil	85%	85%	80%	85%	80%	75%	80.4%
5	Kerja Sama Tim	85%	84%	83%	85%	84%	83%	82.8%
6	Sikap	90%	87%	84%	88%	86%	80%	85.0%
7	Semangat Kerja	85%	82%	80%	84%	83%	76%	81.0%
8	Tingkat Kehadiran	90%	90%	87%	90%	89%	87%	87.2%

Sumber: PT Wapoga Mutiara Industries Biak 2020-2024

Berdasarkan Tabel 1.2, penilaian kinerja karyawan bagian produksi PT Wapoga Mutiara Industries pada periode 2020 hingga 2024 menunjukkan adanya dinamika fluktuatif pada hampir seluruh aspek penilaian. Kondisi ini mencerminkan bahwa operasional perusahaan dan sumber daya manusia mengalami perubahan dari waktu ke waktu, baik disebabkan oleh faktor internal maupun dipengaruhi oleh faktor eksternal. Pada aspek Tanggung Jawab, target ditetapkan sebesar 90%. Capaian kinerja tergolong stabil, yaitu 88% pada 2020 dan 2021, naik menjadi 89% pada 2022, sempat mencapai target 90% di 2023, lalu turun kembali ke 89% di 2024. Meski belum konsisten memenuhi target, hasil ini menunjukkan tingkat tanggung jawab yang cukup baik. Selanjutnya, aspek Ketepatan Waktu memiliki target sebesar 85% dan menunjukkan pencapaian yang relatif stabil, berkisar antara 84% hingga 85% selama lima tahun terakhir. Meskipun nilainya tidak menurun secara signifikan, tidak adanya peningkatan yang berarti mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan



sesuai tenggat waktu belum mengalami perkembangan yang mencolok. Aspek Kualitas Pekerjaan justru mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Dimulai dari 83% pada tahun 2020, menurun tajam menjadi 79% pada 2021, dan terus menurun hingga mencapai 77% pada tahun 2024. Pada aspek kuantitas hasil, capaian tahun 2020 berada di angka 82% dari target sebesar 85%. Nilai ini sempat menurun menjadi 80% pada 2021, kemudian naik menjadi 85% pada 2022. Namun, capaian ini kembali menurun pada tahun 2023 sebesar 80% dan turun lagi menjadi 75% pada tahun 2024, yang menunjukkan ketidakstabilan dalam produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, pada aspek Kerja Sama Tim, target yang ditetapkan adalah sebesar 85%. Selama periode 2020 hingga 2024, capaian kinerja menunjukkan tren yang cukup fluktuatif namun relatif dekat dengan target. Pada tahun 2020, capaian berada di angka 84%, kemudian menurun menjadi 83% pada 2021. Capaian ini tetap berada di angka 85% pada 2022, lalu mengalami sedikit penurunan menjadi 84% pada 2023 dan kembali ke 83% pada 2024. Meskipun tidak terjadi penurunan drastis, capaian ini secara konsisten berada sedikit di bawah target, yang menunjukkan bahwa efektivitas kerja sama tim masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai standar yang diharapkan perusahaan. Pada aspek penilaian sikap, capaian kinerja karyawan menunjukkan tren fluktuatif selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2020, capaian berada di angka 87%, kemudian meningkat menjadi 88% pada 2021, dan kembali naik menjadi 89% pada 2022, mendekati target sebesar 90%. Namun, capaian tersebut mengalami penurunan pada 2023 menjadi 86%, dan turun cukup signifikan pada 2024 menjadi 80%. Pada aspek Semangat Kerja, capaian kinerja karyawan bagian produksi menunjukkan tren penurunan secara bertahap selama periode 2020 hingga 2024. Pada tahun 2020, capaian berada di angka 84%, kemudian sedikit menurun menjadi 83% pada 2021, dan kembali menurun menjadi 82% pada 2022. Penurunan ini berlanjut dengan capaian sebesar 80% pada 2023, dan semakin menurun menjadi 78% pada 2024. Pada aspek Tingkat Kehadiran, target yang ditetapkan adalah sebesar 90%. Capaian pada tahun 2020 dan 2021 menunjukkan angka 90%, sesuai dengan target perusahaan. Namun, pada tahun 2022, terjadi penurunan menjadi 87%. Capaian ini kemudian kembali meningkat ke angka 90% pada tahun 2023, namun mengalami penurunan sedikit kembali menjadi 86% pada tahun 2024.

Dari data pada Tabel 1.2, terlihat bahwa aspek penilaian Kualitas Pekerjaan, Sikap, dan Kuantitas Hasil karyawan bagian produksi mengalami penurunan pencapaian dari tahun ke tahun yang tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Pada aspek kualitas pekerjaan, capaian menurun dari 83% pada tahun 2020 menjadi hanya 77% pada tahun 2024, di bawah target sebesar 85%. Sementara itu, pada aspek sikap, pencapaian yang awalnya sebesar 87% di tahun 2020 terus menurun hingga mencapai 80% pada tahun 2024, juga masih di bawah target 90%. Aspek kuantitas hasil menunjukkan ketidakstabilan dengan kecenderungan menurun, dimulai dari capaian sebesar 80% pada tahun 2021, tetap pada angka yang sama pada tahun 2023, kemudian menurun menjadi 75% pada tahun 2024, yang lebih rendah dari target yang ditetapkan sebesar 85%. Penurunan pencapaian pada ketiga aspek ini memiliki kaitan kuat dengan penerapan K3. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada aspek penerapan K3, tetapi juga turut memengaruhi penilaian terhadap kinerja karyawan, terutama dalam hal kualitas pekerjaan, sikap, dan kuantitas hasil yang dicapai.

Penurunan kualitas pekerjaan terjadi karena karyawan tidak menjalankan prosedur keselamatan dengan benar, yang menyebabkan hasil kerja menjadi tidak sesuai standar atau bahkan menghasilkan produk olahan kayu yang cacat, seperti pemotongan yang tidak presisi, permukaan yang rusak, atau penyusunan material yang tidak rapi. Aspek sikap mencerminkan sejauh mana karyawan menunjukkan kepatuhan terhadap aturan kerja serta rasa tanggung jawab terhadap keselamatan diri sendiri maupun rekan kerja. Ketika sikap kerja karyawan menurun, maka risiko kecelakaan di tempat kerja semakin besar. Sementara itu, kuantitas hasil atau produktivitas karyawan juga dapat terganggu akibat tingginya angka kecelakaan kerja, yang dapat menyebabkan banyak karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu atau bahkan harus menghentikan pekerjaan untuk pemulihan. Kondisi ini mengakibatkan aktivitas operasional tidak berjalan optimal, waktu kerja menjadi tidak efisien, dan hasil produksi menurun karena keterbatasan tenaga kerja serta terganggunya alur produksi. Hal ini dapat dijelaskan pada penerimaan logistik, hasil produksi capaian produksi dan target yang dihasilkan setiap tahunnya. Untuk lebih jelas dapat terlihat pada tabel 1.3, berikut ini :



**Tabel 1.3**  
**Terima Logistik, Hasil Produksi Kayu PT Wapoga**  
**Mutiara Industries Biak, Periode 2020-2024.**

<b>Tahun</b>	<b>Terima Logistik (M<sup>3</sup>)</b>	<b>Hasil Produksi (M<sup>3</sup>)</b>	<b>Capaian Produksi (%)</b>	<b>Target</b>
2020	70.306,96	60.565,8502	85%	85%
2021	57.329,63	45.616,8529	80%	85%
2022	73.911,19	62.994,8517	85%	85%
2023	61.185,02	49.159,0694	80%	85%
2024	65.259,17	48.881,8756	75%	85%

Sumber : PT Wapoga Mutiara Industries.

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir kapasitas produksi PT Wapoga Mutiara Industries Biak mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020 dan 2022, capaian produksi mencapai target sebesar 85%. Namun, pada tahun 2021 dan 2023, capaian produksi menurun menjadi 80%, dan pada tahun 2024 kembali menurun menjadi 75%, yang berada di bawah target produksi perusahaan sebesar 85%. Penurunan tersebut juga sejalan dengan berkurangnya volume logistik yang diterima dan hasil produksi kayu yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan adanya penurunan efisiensi dan produktivitas dalam kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja produksi, baik dari sisi penerimaan logistik, proses produksi, maupun efektivitas pemanfaatan sumber daya yang tersedia.

Salah satu faktor yang turut berkontribusi terhadap menurunnya kinerja produksi adalah tingginya risiko kerja yang dihadapi oleh karyawan di lapangan. Pekerjaan seperti pemotongan kayu dengan mesin somel, pemindahan kayu berukuran besar, serta pemeliharaan dan penggantian komponen alat berat memiliki potensi bahaya tinggi. Kondisi ini semakin memburuk akibat kurangnya penerapan K3 secara menyeluruh, yang pada akhirnya mengakibatkan meningkatnya angka kecelakaan kerja serta membahayakan keselamatan dan kesehatan para pekerja. Kenaikan jumlah kecelakaan kerja di bagian produksi PT Wapoga Mutiara Industries selama periode 2020–2024 dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini.



**Tabel 1.4**  
**Data Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian**  
**Produksi PT Wapoga Mutiara Industries Biak. 2024-2025**



Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Kecelakaan Kerja	Persentase %
2020	80	14 Karyawan	17,5
2021	78	26 Karyawan	33,33
2022	75	8 Karyawan	10,66
2023	65	10 Karyawan	15,38
2024	60	14 Karyawan	23,33

Sumber: PT Wapoga Mutiara Industries 2024

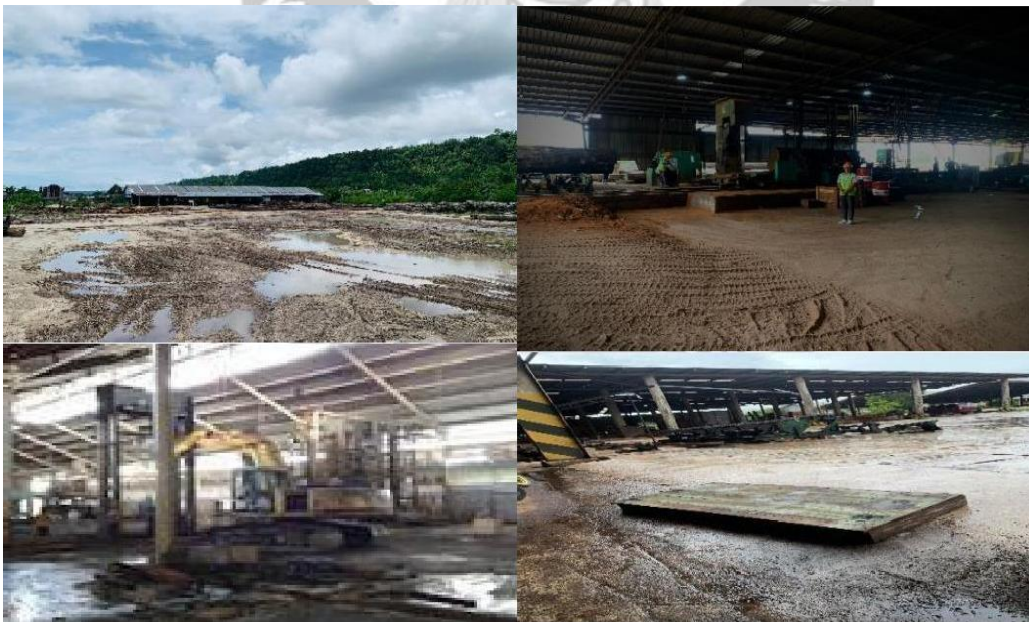
Pada tabel 1.3. menyajikan data mengenai jumlah karyawan, jumlah kecelakaan kerja di PT Wapoga Mutiara Industries bagian produksi selama periode 2020 hingga 2024 setiap tahunnya. Pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan sebanyak 80 orang terdapat 14 kasus kecelakaan kerja yang menghasilkan persentase kecelakaan sebesar 17,5. Pada tahun berikutnya, yaitu 2021, jumlah karyawan sedikit berkurang menjadi 78 orang, tetapi jumlah kecelakaan kerja meningkat drastis menjadi 26 kasus, sehingga persentase kecelakaan melonjak menjadi 33,33%. Ini menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam risiko kecelakaan kerja, meskipun jumlah tenaga kerja hanya mengalami sedikit penurunan. Pada tahun 2022, jumlah karyawan kembali berkurang menjadi 75 orang, namun jumlah kecelakaan kerja justru mengalami penurunan drastis menjadi hanya 8 kasus. Hal ini menyebabkan persentase kecelakaan menurun menjadi 10,66%, yang merupakan angka terendah dalam rentang lima tahun yang tercatat. Penurunan ini bisa mengindikasikan adanya perbaikan dalam prosedur keselamatan kerja atau perubahan lain dalam kondisi operasional perusahaan. Namun, pada tahun 2023, jumlah karyawan turun lebih jauh menjadi 65 orang, dan jumlah kecelakaan kembali meningkat menjadi 10 kasus. Akibatnya, persentase kecelakaan naik kembali menjadi 15,38%. Kenaikan ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah karyawan semakin berkurang, risiko kecelakaan tetap ada dan bahkan mengalami peningkatan dibanding tahun sebelumnya. Pada tahun 2024, jumlah karyawan kembali mengalami penurunan menjadi 60 orang, dan jumlah kecelakaan kerja meningkat lagi menjadi 14

kasus. Hal ini menyebabkan persentase kecelakaan naik ke angka 23,33%, yang cukup tinggi jika dibandingkan dengan tren di tahun-tahun sebelumnya.

Merujuk pada fenomena di atas, peneliti menyimpulkan bahwa risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja bisa terjadi sewaktu-waktu dan mengancam keselamatan pekerja. Oleh karena itu, pemahaman dan pengendalian terhadap risiko yang dapat membahayakan keselamatan pekerja, peralatan, serta aset perusahaan perlu ditingkatkan agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan lebih baik. Dalam hal ini, perusahaan harus memiliki program K3 yang efektif dan efisien. Meskipun PT Wapoga Mutiara Industries telah menerapkan SMK3, kenyataannya kecelakaan kerja masih sering terjadi. Kecelakaan tersebut umumnya disebabkan oleh sikap pekerja itu sendiri, seperti tidak disiplin dalam penggunaan alat pelindung diri (APD) misalnya kacamata, helm, sepatu bot, sabuk pengaman, sarung tangan, masker pernapasan, dan perlengkapan lainnya. Selain itu, pekerja sering kali tidak mematuhi standar operasional prosedur (SOP) perusahaan serta melakukan kesalahan dalam penggunaan mesin dan peralatan kerja. Masalah ini perlu menjadi perhatian serius karena selain jumlah tenaga kerja, terdapat faktor lain yang memengaruhi tingkat kecelakaan, seperti kondisi kerja, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, pelatihan tenaga kerja, dan faktor lingkungan kerja. Sikap kerja yang kurang peduli terhadap keselamatan, termasuk kurangnya kesadaran untuk mengikuti aturan, menjadi salah satu penyebab utama meningkatnya risiko kecelakaan. Kurangnya pelatihan yang berkesinambungan serta ketidaksesuaian materi pelatihan dengan risiko kerja yang dihadapi pekerja juga menjadi faktor penyebab rendahnya pemahaman dan kesadaran pekerja terhadap pentingnya keselamatan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan frekuensi pelatihan K3 menjadi salah satu langkah penting dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja fisik di sekitar PT Wapoga Mutiara Industries turut memengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan data pada Tabel 1.2 mengenai aspek penilaian kinerja karyawan bagian produksi, terlihat bahwa pencapaian kinerja pada aspek kuantitas hasil menurun menjadi 76% pada tahun 2024, jauh di bawah target sebesar 85%. Demikian pula, aspek semangat kerja hanya mencapai 76%, juga di bawah target yang ditetapkan sebesar 85%. Kedua aspek dalam penilaian kinerja ini memiliki hubungan erat dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang berdampak secara

langsung pada tingkat produktivitas dan keamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik seluruh kondisi fisik yang mengelilingi karyawan dan berpotensi memengaruhi cara mereka menyelesaikan pekerjaan, seperti kualitas udara, pencahayaan yang memadai, penggunaan APD, serta pengawasan dari supervisor. Lingkungan kerja fisik yang mendukung akan berdampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya mendorong semangat kerja dan meningkatkan kuantitas hasil kerja. Di PT Wapoga Mutiara Industries, kondisi lingkungan kerja fisik dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi di sekitar area kerja yang dapat memberikan pengaruh langsung, seperti peralatan dan mesin produksi, maupun pengaruh tidak langsung terhadap kondisi fisik karyawan, seperti suhu, kelembapan, kebisingan, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau menyengat, warna, dan sebagainya. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik meliputi segala situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja dalam perusahaan, baik interaksi antara atasan dan bawahan, maupun hubungan antar karyawan. Dapat dijelaskan pada gambar 1.2, berikut ini:



**Gambar 1.2. Lokasi Lingkungan Kerja Fisik PT Wapoga Mutiara Industries.**

Sumber: Lokasi PT Wapoga Mutiara Industries Biak 2025 Berdasarkan

Gambar 1.2, observasi yang dilakukan oleh peneliti dan wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di PT Wapoga

Mutiara Industries memiliki beberapa kondisi yang kurang mendukung kenyamanan kerja. Tingkat kebisingan yang tinggi akibat peralatan mesin somel serta polusi udara dari proses produksi mengganggu konsentrasi dan kenyamanan karyawan saat bekerja. Selain itu, pencahayaan yang tidak merata atau kurang optimal juga dikhawatirkan dapat menghambat kelancaran proses produksi. Lingkungan kerja fisik tersebut juga terkena paparan bau tidak sedap yang berasal dari minyak kotor dan ampas produksi ; terutama jika ampas dalam kondisi basah, bau menyengat akan semakin terasa dan menurunkan kualitas udara di area kerja. Kondisi-kondisi tersebut berdampak langsung pada kinerja karyawan, termasuk pada aspek kuantitas hasil dan semangat kerja. Gangguan lingkungan yang berulang tidak hanya menurunkan kenyamanan, tetapi juga menghambat efektivitas kerja, sehingga jumlah produksi yang dihasilkan tidak optimal dan cenderung menurun. Ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang tidak mendukung, kecepatan dan konsistensi produksi dapat terganggu. Di sisi lain, semangat kerja karyawan juga akan terdampak. Lingkungan yang bising, kotor, dan tidak nyaman dapat memengaruhi suasana hati dan motivasi kerja, menyebabkan karyawan menjadi cepat lelah, kurang fokus, serta kehilangan antusiasme dalam menjalankan tugas harian.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk secara serius memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik. Isu-isu seperti gangguan suara, pencahayaan, kualitas udara, dan kebersihan sering kali tidak teridentifikasi secara tepat waktu, padahal sangat berpengaruh terhadap kesehatan, kenyamanan, serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Lingkungan kerja fisik memang bukan pelaku langsung dari proses produksi, tetapi memiliki peran penting dalam mendukung karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional. Lingkungan kerja fisik yang sangat baik menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja, sedangkan lingkungan yang buruk justru berpotensi menurunkan produktivitas dan motivasi kerja.

Merujuk pada penjelasan dalam latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, hal tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk melaksanakan studi lebih lanjut dengan judul **“Analisis Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Wapoga Mutiara Industries Biak.**

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Menurunnya Kinerja karyawan bagian produksi PT Wapoga Mutiara Industries selama periode 2020 hingga 2024 mengalami penurunan yang signifikan, khususnya pada aspek penilaian pada kualitas pekerjaan, kuantitas hasil, sikap kerja, dan semangat kerja. Hal ini mencerminkan kinerja karyawan bagian produksi yang belum maksimal.
2. Capaian produksi kayu PT Wapoga Mutiara Industries Biak pada tahun 2021 dan 2023 menjadi (80%) dan 2024 (75%) tidak mencapai target perusahaan sebesar 85%, menunjukkan ketidakstabilan dalam kinerja produksi.
3. Terjadinya beberapa kecelakaan kerja pada karyawan bagian produksi PT Wapoga Mutiara Industries selama 5 tahun terakhir dari tahun 2020 hingga 2024.
4. Faktor Kecelakaan kerja sering disebabkan oleh sikap pekerja, seperti tidak disiplin memakai APD, tidak mematuhi SOP, serta salah menggunakan alat atau mesin, serta kondisi mental karyawan yang kurang baik. Hal ini tidak hanya meningkatkan risiko kecelakaan, tetapi juga menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.
5. Meskipun PT Wapoga Mutiara Industries telah menerapkan SMK3 namun kecelakaan kerja masih sering terjadi. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas implementasi SMK3 dan perlunya evaluasi mendalam terhadap sistem yang ada di perusahaan.
6. Kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung, seperti udara yang tidak bersih, pencahayaan yang buruk, kebisingan, dan bau tidak sedap dari ampas produksi kayu, dapat berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Keadaan tersebut berpotensi menurunkan semangat kerja, mengganggu konsentrasi, serta menyebabkan kuantitas hasil produksi menjadi tidak optimal.



### **1.3. Batasan Masalah**

Untuk mempermudah pelaksanaan penelitian ini, memiliki fokus yang jelas berjalan sesuai tujuan, maka ditetapkan batasan masalah dalam penulisan ini. Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini hanya difokuskan pada pembahasan mengenai penerapan K3, lingkungan kerja fisik, serta kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Wapoga Mutiara Industries Biak. Batasan tersebut secara khusus ditujukan kepada karyawan di bagian produksi yang berjumlah 60 orang, terdiri dari 50 karyawan laki-laki dan 10 karyawan perempuan, yang seluruhnya berstatus sebagai karyawan tetap sesuai dengan data karyawan tahun 2024.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang peneliti uraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

- 1 Bagaimana pengaruh penerapan K3 terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Wapoga Mutiara Industries ?
- 2 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Wapoga Mutiara Industries ?
- 3 Bagaimana pengaruh penerapan K3 dan lingkungan kerja fisik kinerja karyawan bagian produksi PT Wapoga Mutiara Industries ?

### **1.5. Hipotesis**

1. Ada Pengaruh Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Wapoga Mutiara Industries.
2. Ada Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Wapoga Mutiara Industries.
3. Ada Pengaruh Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Wapoga Mutiara Industries.

## 1.6. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1 Untuk menganalisis pengaruh penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Wapoga Mutiara Industries.
- 2 Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Wapoga Mutiara Industries.
- 3 Untuk menganalisis pengaruh penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Wapoga Mutiara Industries.

## 1.7. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Manfaat Teoritis  
Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya dan memperluas pengembangan teori yang telah ada, khususnya terkait dengan topik penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja fisik, serta kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji hubungan antara faktor-faktor K3 dan lingkungan kerja fisik dengan peningkatan kinerja karyawan di masa mendatang.
- 2 Manfaat Praktis
  - A. Bagi Penulis. Penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan penulis tentang penerapan K3 dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, serta menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori yang telah dipelajari di perkuliahan.
  - B. Manfaat Bagi Akademisi. Penelitian menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan, khususnya mengenai kinerja karyawan.

- C. Manfaat Bagi Perusahaan, temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dari K3 dan lingkungan kerja fisik dari dalam perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya penerapan K3 dan peningkatan mutu lingkungan kerja fisik sebagai upaya strategis dalam meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berperan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

