

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam mengembangkan usahanya senantiasa harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki, sebab sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting sebagai penggerak utama atas kelancaran perusahaan atau organisasi dalam proses produksi. Manusia merupakan faktor produksi yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan. Suksesnya suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi seperti mesin dan lainnya, walaupun perusahaan telah menggunakan teknologi yang canggih dan modern akan tetapi sebagai penggerak manualnya tetap saja membutuhkan tenaga manusia (karyawan). Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Karyawan merupakan asset yang sangat penting bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang

dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik itu kuantitas, kualitas, ketepatan, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Syamsir Torang (2014:74) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti komunikasi didalam perusahaan (*Internal communication*), keselamatan kerja, kesehatan kerja, disiplin kerja dan faktor-faktor lainnya. Apabila proses internalisasi perusahaan telah berhasil dilaksanakan dengan baik, maka karyawan akan merasa identik dengan perusahaannya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun karyawan.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain. Menurut Yulius Eka Agung Seputra (2014:173) mendefinisikan komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan, dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal didalam perusahaan, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Dengan adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar karyawan, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga dapat menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya kinerja karyawan pun tidak berjalan dengan baik serta tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai.

Keselamatan dan kesehatan kerja perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan agar karyawan dapat terhindar dari kecelakaan kerja serta penyakit yang disebabkan oleh pekerja, sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang setinggi-tingginya. Menurut Husni (2005) dalam Merysa Anjani, dkk (2014), berpendapat bahwa keselamatan kerja berhubungan dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri adalah suatu kejadian yang tidak terduga dan tidak dikehendaki yang dapat mengacaukan proses yang telah diatur dalam suatu aktivitas. Sedangkan menurut Mathis (2002) dalam Merysa Anjani, dkk (2014) menjelaskan bahwa

kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Seseorang yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang disebabkan oleh lingkungan kerja sehingga bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Lijan Poltak Sinambelan (2012:239) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan, dengan begitu karyawan diharapkan dapat bekerja seoptimal mungkin sesuai dengan yang diharapkan pihak perusahaan.

PT. Putra Bangka Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak disektor perkebunan kelapa sawit serta pabrik pengolahan kelapa sawit menjadi *crude palm oil* (*cpo*) yang berada di wilayah Desa Cengkong Abang Kecamatan Mendo Barat Kabupaten Bangka. Selain memproduksi kelapa sawit dari perkebunan sendiri dan dari *supplier* yang langsung datang ke pabrik, perusahaan juga menampung hasil dari

perkebunan masyarakat sehingga memperoleh nilai tambah hasil produksi kelapa sawit melalui pengolahan tandan buah segar (TBS) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO).

Berikut tabel data karyawan bagian produksi PT. Putra Bangka Mandiri.

Tabel. I.1 Data Karyawan Berdasarkan Stasiun Kerja Bagian Produksi pada PT. Putra Bangka Mandiri.

No	Stasiun Kerja	Laki-Laki	Perempuan
1	Staff	8	1
2	Boiler	6	-
3	Clarification	4	-
4	Composting	1	-
5	Compound	5	-
6	Empaty bunch press	2	-
7	Grading	6	-
8	Gudang	3	-
9	Kernel	5	-
10	Krani proses	1	-
11	Laboratoium	5	-
12	Loading ramp	4	-
13	Maintenance	10	-
14	Power house	4	-
15	Pressing	4	-
16	Sterilizer	10	-
17	Thresher	3	-
18	Timbangan	2	-
19	Umum	3	-
20	Wtp	2	-
	Jumlah	88	1

Sumber : Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 20 stasiun kerja pada bagian produksi PT. Putra Bangka Mandiri dengan jumlah karyawan sebanyak 89 orang karyawan yang didominasi oleh laki-laki, diantaranya terdapat 88 orang laki-laki dan 1 orang perempuan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dibagian produksi PT. Putra Bangka Mandiri terdapat masalah dalam kinerja karyawan yaitu dengan tidak tercapainya target produksi CPO (*Crude Palm Oil*).

Berikut ini data target dan realisasi produksi CPO (*Crude Palm Oil*) PT. Putra Bangka Mandiri.

Tabel. I.2 Target dan Realisasi Produksi CPO (Crude Palm Oil) PT. Putra Bangka Mandiri Kecamatan Mendo Barat pada tahun 2012-2014.

No	Tahun	Tandan Buah Segar (Ton)	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase
1	2012	209.520	41.904	39.261	93,69%
2	2013	197.805	39.561	38.872	98,26%
3	2014	228.235	45.647	39.936	87,48%

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan dari tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa realisasi produksi setiap tahun selalu mengalami perubahan dari target yang telah ditetapkan perusahaan, hal ini tentu saja tidak begitu baik bagi perusahaan. Pada tahun 2012 persentase realisasi produksi sebesar 93,69%, kemudian pada tahun 2013 persentase realisasi mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya tetapi tidak mencapai target produksi yang telah ditetapkan perusahaan, dimana realisasi hasil produksi yang

dicapai sebesar 98,26%, namun pada tahun 2014 persentase realisasi mengalami penurunan yang cukup besar dari target yang telah ditetapkan perusahaan, dimana realisasi produksi hanya mencapai 87,48%.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan dilapangan, menurunnya pencapaian target produksi pada PT. Putra Bangka Mandiri disebabkan oleh beberapa faktor seperti komunikasi internal, keselamatan kerja, kesehatan kerja, serta disiplin kerja sehingga membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Faktor produksi kelapa sawit juga dipengaruhi oleh kualitas buah kelapa sawit serta musim kemarau (*trek*) yang dapat mempengaruhi jumlah panen tandan buah segar (TBS) menjadi menurun.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan. Berikut ini data tingkat absensi karyawan bagian produksi pada PT. Putra Bangka Mandiri Kecamatan Mendo Barat.

Tabel. I.3 Absensi Karyawan Bagian Produksi pada PT. Putra Bangka Mandiri Bulan Oktober 2014 - Maret 2015.

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Keterangan			Tingkat Absensi (%)
				Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alpa (Orang)	
1	Oktober	89	26	27	28	13	2,94
2	November	87	24	19	37	6	2,97
3	Desember	87	25	24	43	10	3,54
4	Januari	88	27	17	22	14	2,23
5	Februari	86	26	21	40	9	3,13
6	Maret	87	24	25	65	11	4,84

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan dari tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi setiap bulan selalu mengalami perubahan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan maret dengan jumlah tingkat absensi sebesar 4,84%, dimana karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit sebanyak 25 orang, izin sebanyak 65 orang dan alpa sebanyak 11 orang.

PT. Putra Bangka Mandiri telah menetapkan peraturan perusahaan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, berikut tata tertib didalam perusahaan yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepulauan Bangka Belitung.

- a. Pekerja dilarang bermain-main dalam waktu jam kerja yang dapat mengganggu kelancaran pekerjaan.
- b. Menjalankan tugas dengan sebaiknya dan secara bertanggung jawab.
- c. Melaksanakan semua tugas yang diberikan oleh atasan.
- d. Memperhatikan kepentingan perusahaan, syarat-syarat kerja dan tata tertib kerja serta mematuhi instruksi-instruksi yang ada hubungan dengan pelaksanaan tugas dan kepentingan perusahaan.
- e. Menjalankan dan memelihara secara baik semua barang-barang milik perusahaan yang dipercayakan kepadanya.
- f. Menjaga keamanan dan keselamatan kerja, baik untuk diri sendiri maupun sesama karyawan dengan memperhatikan sungguh-sungguh:
 1. Peraturan-peraturan mengenai keselamatan kerja.
 2. Tanda peringatan atau larangan-larangan didalam perusahaan.
 3. Peraturan-peraturan mengenai kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja.

g. Tata tertib melalaikan kewajiban berupa:

1. Sering datang terlambat.
2. Pulang lebih cepat dari jam-jam yang telah ditentukan.
3. Mengabaikan petunjuk-petunjuk atau peringatan-peringatan.
4. Mengabaikan peraturan-peraturan kebersihan
5. Menolak kerja lembur
6. Tidak masuk kerja tanpa ada alasan yang sah.

Namun berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan masih terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, tidak berada dibagian kerja masing-masing pada jam kerja, menolak kerja lembur dengan berbagai alasan, tidak menggunakan alat perlindungan diri yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta karyawan menggunakan mesin tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini tentu saja tidak baik terhadap kelangsungan perusahaan, karena dapat mengganggu jalannya kegiatan produksi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan, komunikasi yang terjadi didalam perusahaan sangat kurang efektif, hal ini disebabkan karena kurangnya saling mendukung terhadap sesama karyawan dalam bekerjasama serta karyawan merasa kurangnya perhatian dari atasan. Kurangnya kerjasama antara sesama karyawan ini terjadi apabila ada karyawan sedang mengalami kesulitan dengan pekerjaannya, karyawan tersebut tidak memberitahukan kesulitan yang

sedang dihadapi kepada atasan serta tidak meminta bantuan kepada sesama karyawan lainnya. Dengan komunikasi yang kurang efektif didalam perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan perusahaan akan sulit untuk dicapai karena karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.

PT. Putra Bangka Mandiri telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat resiko pada masing-masing pekerjaan. Perusahaan telah menerapkan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1. yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, serta Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Namun berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan, tingkat terjadinya kecelakaan dan penyakit kerja masih sangat tinggi sehingga membuat karyawan tidak dapat masuk kerja dan membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan optimal karena karyawan tidak merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Internal, Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Putra Bangka Mandiri Kecamatan Mendo Barat”**

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran komunikasi internal, keselamatan, kesehatan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Putra Bangka Mandiri ?
2. Apakah komunikasi internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Putra Bangka Mandiri ?
3. Apakah keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Putra Bangka Mandiri ?
4. Apakah kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Putra Bangka Mandiri ?
5. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Putra Bangka Mandiri ?
6. Apakah komunikasi internal, keselamatan, kesehatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Putra Bangka Mandiri ?

1.3 Batasan Masalah

Selain keterbatasan waktu dan biaya, masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada komunikasi internal, keselamatan, kesehatan kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dibagian produksi pada PT. Putra Bangka Mandiri Kecamatan Mendo Barat yang dilakukan mulai dari tanggal 7 April 2015 sampai dengan selesai.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Putra Bangka Mandiri.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Putra Bangka Mandiri.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Putra Bangka Mandiri.
4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Putra Bangka Mandiri.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi internal, keselamatan, kesehatan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Putra Bangka Mandiri.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan Ilmu Pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah komunikasi internal, keselamatan, kesehatan kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Putra Bangka Mandiri dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Suatu karya ilmiah sangat memerlukan sistematika dalam penulisan. Adapun sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat uraian mengenai latar belakang masalah yang menjadi topik penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang teori-teori definisi kinerja karyawan, definisi komunikasi internal, definisi keselamatan kerja, definisi kesehatan kerja, definisi disiplin kerja, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai, pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan variable penelitian, skala pengukuran variabel, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan gambaran umum PT. Putra Bangka Mandiri dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terkait.