

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia dan keahlian yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus ditingkatkan mengingat peran sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan.

Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Seperti yang diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimana pihak perusahaan berwenang untuk mengatur ketentuan tentang ketenagakerjaan serta dari bagian-bagian dari peraturan perusahaan yang mengatur kinerja karyawan berdasarkan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. 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 Lingkungan kerja keselamatan dan kesehatan kerja serta faktor-faktor lainnya. Kenyamanan lingkungan kerja dan keselamatan dalam bekerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat dicapai secara maksimal

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi. Untuk mendukung tingkat kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaanya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Menurut Alex S. Nitisemito (2006:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

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. 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. Menurut Husni dalam jurnal 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 dalam jurnal Merysa Anjani, dkk (2014:14) 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.

PT. Gunung Maras Lestari merupakan perusahaan yang bergerak disektor perkebunan kelapa sawit serta pabrik pengolahan kelapa sawit menjadi *crude palm oil (cpo)* yang berada di wilayah Desa Mabat Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka. Selain memproduksi kelapa sawit melalui pengolahan tandan buah segar

(TBS) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO), pihak perusahaan juga memproduksi *Palm Kernel Oil* (PKO). Berikut tabel data karyawan bagian produksi PT.Gunung Maras Lestari.

**Tabel. I.1 Data Karyawan Berdasar bagian Kerja Produksi pada PT. Gunung Maras Lestari.**

No	Bagian Kerja	Laki-Laki	Perempuan
1	Mill Advisor	2	2
2	Finance Controller	1	3
3	Superintendent	4	-
4	Accounting	1	4
5	Purchasing	5	-
6	Administrasi	3	2
7	Weighbridge	11	-
8	Asisten Proses	7	1
9	Asisten Teknik	6	-
10	Asisten Manager	4	1
11	Supervisor Proses	9	-
12	Mandor	4	-
13	Laboratorium	6	3
14	Analisis Lab	1	2
15	Genset dan Turbin	3	-
16	Boiler	14	-
17	Teknik Listrik	4	-
18	Store Keeper	10	-
19	Security	6	-
Jumlah		101	18

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 19 bagian kerja pada bagian produksi PT. Gunung Maras Lestari dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 101 orang karyawan dan terdapat sebanyak 18 orang karyawan perempuan. Jadi jumlah karyawan adalah 119 orang.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dibagian produksi PT. Gunung Maras Lestari 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. Gunung Maras Lestari.

**Tabel. I.2 Target dan Realisasi Produksi CPO ( *Crude Palm Oil*) PT. Gunung Maras Lestari pada tahun 2010-2014.**

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase
1	2010	90.677	91.472	100.9%
2	2011	116.855	115.896	99.2%
3	2012	102.991	97.762	94.9%
4	2013	94.237	88.387	93.8%
5	2014	77.992	72.643	93.1%

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan dari tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa realisasi produksi setiap tahun selalu mengalami perubahan dari target yang telah ditetapkan, hal ini tentu saja tidak begitu baik bagi perusahaan karena target akan tercapainya realisasi sudah menjadi prioritas utama. Pada tahun 2010 persentase realisasi produksi sebesar 100,9%, kemudian pada tahun 2011 persentase realisasi mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dengan tidak mencapai target produksi yang telah ditetapkan realisasi hasil produksi yang dicapai sebesar 99,2%, pada tahun 2012 persentase realisasi produksi sebesar 94,9%, pada tahun 2013 persentase realisasi produksi sebesar 93,8%, pada tahun 2014 persentase realisasi produksi sebesar 93,1%.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan dilapangan, menurunnya pencapaian target produksi pada PT. Gunung Maras Lestari disebabkan oleh

beberapa faktor seperti lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga membuat kinerja karyawan menjadi menurun. PT. Gunung Maras Lestari telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat resiko pada masing-masing pekerjaan.

Bedasarkan observasi yang dilakukan, lingkungan kerja pada PT. Gunung Maras Lestari sangat kurang baik, dimana lingkungan yang sangat bising dan penuh dengan limbah pabrik yang tentu saja dapat mengganggu kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan, dengan tingginya tingkat kedisiplinan karyawan maka akan meningkatkan efisiensi kinerja karyawan. Berikut ini data tingkat absensi karyawan pada bagian produksi PT. Gunung Maras Lestari.

**Tabel. I.3 Absensi karyawan pada bagian produksi PT. Gunung Maras Lestari Bulan Mei 2015 - Oktober 2015.**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Keterangan			Tingkat Absensi (%)
				Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alpa (Orang)	
1	Mei	117	25	26	15	9	1,71
2	Juni	117	26	21	19	15	1,81
3	Juli	121	26	23	14	11	1,53
4	Agustus	120	24	15	20	16	1,77
5	September	119	25	21	16	9	1,55
6	Oktober	119	25	16	17	10	1,44

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan dari tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi setiap bulan selalu mengalami perubahan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan agustus, dimana dari jumlah karyawan sebanyak 120 orang dengan hari kerja efektif selama 24 hari, tingkat absensi sebesar 1,77 %.

Selain dengan data dari objek penelitian, survei awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan bagian produksi pada PT. Gunung Maras Lestari.

**Tabel I.4 Hasil Survei Awal terhadap 20 orang karyawan bagian produksi pada PT. Gunung Maras Lestari.**

No	PERTANYAAN	JAWABAN		PERSENTASE (%)	
1	Apakah kondisi tempat bekerja sudah aman, nyaman dan asri?	Ya	: -	Ya	: -
		Ragu-ragu	: 4	Ragu-ragu	: 20 %
		Tidak	: 16	Tidak	: 80 %
2	Apakah resiko akan terjadi kecelakaan yang diakibatkan kondisi lingkungan kerja dapat ditanggulangi dengan baik?	Ya	: 3	Ya	: 15%
		Ragu-ragu	: 7	Ragu-ragu	: 35 %
		Tidak	: 10	Tidak	: 50 %
3	Apakah pihak perusahaan sudah memberikan alat pelindung diri yang sesuai dengan resiko yang dihadapi dalam bekerja?	Ya	: 4	Ya	: 20 %
		Ragu-ragu	: 8	Ragu-ragu	: 40 %
		Tidak	: 8	Tidak	: 40 %
4	Apakah kesehatan karyawan selalu diutamakan oleh pihak perusahaan?	Ya	: 1	Ya	: 5 %
		Ragu-ragu	: 11	Ragu-ragu	: 55 %
		Tidak	: 8	Tidak	: 40 %
5	Apakah dengan adanya jaminan kesehatan dapat membuat anda merasa terlindungi dalam bekerja?	Ya	: 5	Ya	: 25 %
		Ragu-ragu	: 4	Ragu-ragu	: 20 %
		Tidak	: 11	Tidak	: 55 %
6	Apakah hasil pekerjaan yang ditargetkan pihak perusahaan kepada karyawan selalu dapat terpenuhi.	Ya	: 2	Ya	: 10 %
		Ragu-ragu	: 14	Ragu-ragu	: 70 %
		Tidak	: 4	Tidak	: 20 %

Sumber: data diolah peneliti 2016

Berdasarkan jawaban responden pada survei awal banyak responden yang menjawab tidak atau ragu-ragu, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Gunung Maras

Lestari yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Gunung Maras Lestari Kabupaten Bangka”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Gunung Maras Lestari ?
2. Apakah keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Gunung Maras Lestari ?
3. Apakah kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Gunung Maras Lestari ?
4. Apakah lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Gunung Maras Lestari ?

## **1.3 Batasan Masalah**

Selain keterbatasan waktu dan biaya, batasan masalah ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Masalah yang akan diteliti hanya

dibatasi pada lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dibagian produksi pada PT. Gunung Maras Lestari Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Gunung Maras Lestari.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Gunung Maras Lestari.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Gunung Maras Lestari.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Gunung Maras Lestari.

#### **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 lingkungan kerja, keselamatan, kesehatan kerja serta kinerja karyawan.

## **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Gunung Maras Lestari dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.6 Sistematika 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 lingkungan kerja, definisi keselamatan kerja, definisi kesehatan 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 PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menguraikan gambaran umum PT. Gunung Maras Lestari 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.

