

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu di siapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelolamaupun penyedia sumber daya manusia sebagai departemen lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan (Noor, 2018). Atau dengan kata lain secara lugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia dan upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional. Dari pengertian ini bahwa memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik untuk melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan (Kasmir, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi

adalah kinerja karyawan. Menurut (Afandi, 2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Setiap perusahaan selalu mengharapkan mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan dengan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman dan dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Selanjutnya salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Menurut (Widodo, 2015), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun proyek. Keselamatan dan kesehatan kerja, merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung dan tidak langsung. Untuk melindungi pekerja, orang, pekerjaan mereka, dan budaya mereka melalui penggunaan teknologi, persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus diterapkan di tempat kerja dengan semua uji tuntas. Pencegahan kecelakaan selalu dilakukan dengan mematuhi hukum, aturan dan

standar yang berlaku. Dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Enny, 2019), Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun. (Afandi, 2018), Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dpergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil prasurey yang penulis lakukan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) terhadap 30 orang karyawan pada PT. Minanga Ogan menunjukkan bahwa kondisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada karyawan masih rendah yang dimana masih belum mencapai standar yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari indikator pemakaian peralatan kerja dimana sebanyak 26 orang karyawan atau 86,67% menyatakan bahwa sarana dan prasarana di tempat kerja tidak memadai dan mendukung pekerjaan karyawan. Sebanyak 24 orang karyawan atau 80% menyatakan bahwaperusahaan masih minim dalam penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) dibagian Operator boiler dan Operator Sterilizer ini sebagai tempat alat untuk memproduksi uap air atau air panas dari proses perebusan kelapa sawit. Alat

Pelindung Diri yang tidak memadai dibagian Kerani Maintenance tersebut seperti kaca mata *safety* dan Pelindung wajah yang merupakan alat *safety* diri di area operator boiler dan operator sterilizer untuk melindungi mata atau wajah dari zat kimia ataupun gas karena dampak yang terjadi tidak menggunakan APD tersebut dapat terjadinya kerusakan pada wajah dan kebutaan pada mata karyawan yang bekerja dibagian tersebut. Peningkatan kinerja karyawan pada PT. Minanga Ogan yang belum maksimal mendapatkan perhatian oleh perusahaan sehingga menjadi salah satu penghambat didalam meningkatkan kinerja karyawan didalam meningkatkan kuantitas produksi minyak olahan buah kelapa sawit serta perlengkapan di pabrik yang kurang memadai sebagai penunjang kerja para karyawan. Hal ini perlu diperhatikan dan dilakukan pengawasan secara rutin bagi pihak perusahaan khususnya bagi pimpinan yang berada di pabrik, jika tidak maka akan berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas karyawan saat bekerja.

Selanjutnya permasalahan mengenai lingkungan kerja, lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari indikator kebisingan di tempat kerjayang dapat dibuktikan dari tabel 2 terlampir, yang dimana dalam bekerja karyawan tidak dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja dikarenakan kebisingan yang diakibatkan oleh mesin produksi yang berasal dari mereka yang bekerja dibagian Operator Mesin yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan yang bekerja di bagian lain seperti mereka yang bekerja di bagian Administrasi, mereka yang bekerja di bagian Administrasi merasa sangat terganggu dalam bekerja dikarenakan suara dari kebisingan yang diakibatkan oleh suara mesin

yang digunakan oleh mereka yang bekerja di bagian operator mesin yang dimana hal tersebut dapat mengganggu dan mengakibatkan kinerja mereka yang bekerja di bagian administrasi menurun dikarenakan suara kebisingan yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan pada saat jam kerja berlangsung di tempat karyawan bekerja.

Selanjutnya indikator bau tidak sedap di tempat kerja di bagian kerani gudang belakang pabrik, bau tidak sedap dari limbah kelapa sawit termasuk masalah besar serta ancaman untuk lingkungan, limbah pabrik memiliki dampak yang vital, salah satunya adalah berimbas pada lingkungan kerja di bagian Traksi (bengkel), limbah secara garis besar berpotensi untuk mencemari lingkungan baik air, tanah maupun udara. Udara yang kotor dan tercemar akan merusak kesehatan paru-paru dan mengakibatkan masalah kesehatan bagi karyawan, jika tidak ada penanggulangan limbah-limbah tersebut dapat mengakibatkan penurunan kualitas lingkungan dan juga dapat mengganggu proses kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Minanga Ogan (Studi Kasus Pabrik 2 SENM)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan

kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Minanga Ogan (Studi Kasus Pabrik 2 SENM), baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Minanga Ogan (Studi Kasus Pabrik 2 SENM), baik secara parsial maupun simultan?

1.4. Manfaat Penelitian

4.1 Bagi Peneliti

Sebagai syarat menyelesaikan pendidikan dan dapat menambah ilmu pengetahuan terutama dibidang manajemen sumber daya manusia dan melatih penulis dapat menerapkan teori- teori dari perkuliahan.

4.2 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan di PT. Minanga Ogan dalam mengatasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

4.3 Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

4.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai wacana dan bagi peneliti lain tentang pengetahuan keselamatan dan

kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian pada masa yang akan datang.