

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting untuk keberhasilan bagi suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan asset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu, karyawan harus mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Hal ini, dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat lebih efektif maka diperlukan suatu manajemen yang mampu mengelola sumber daya manusia secara sistematis, terencana, dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2016:6). Dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat lebih produktif, diperlukan suatu manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien sehingga sumber daya manusia tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia adalah kedisiplinan karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini berkaitan erat dengan kinerja yang mungkin dihasilkan dalam organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan memiliki kinerja yang baik bilamana mempunyai karyawan yang berperilaku baik yang mana selalu memperhatikan disiplin kerjanya, karena memungkinkan terciptanya suasana kerja yang tertib dan teratur. Dengan demikian hal ini akan mempermudah pimpinan perusahaan untuk mengerahkan semua faktor sumber daya perusahaan ke arah pencapaian tujuan.

Hal ini dapat memberikan manfaat bagi organisasi maupun bagi karyawannya. Bagi organisasi dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal, serta manfaat bagi karyawannya diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan, dan menimbulkan rasa puas terhadap terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Selain disiplin kerja, perusahaan juga perlu memperhatikan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Dengan demikian setiap perusahaan harus menerapkan rambu-rambu petunjuk keselamatan kerja untuk karyawannya. Apabila tingkat keselamatan dan kesehatan kerja tinggi, maka kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat mental, cacat fisik,

cacat seumurhidup, sampai meninggal dunia semakin kecil, dan apabila tingkat keselamatan dan kesehatan kerja menurun atau rendah maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan sehingga berakibat pada hasil produksi yang kurang maksimal.

Perusahaan wajib untuk mendukung karyawan supaya tetap produktif dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing, dengan menciptakan kepuasan dalam diri karyawan, dengan cara memberikan pelayanan K3 sesuai *standart operating procedure* (SOP) perusahaan. Kewajiban ini tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.08/Men/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri. Dan perusahaan wajib untuk menyediakan APD dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) bagi pekerjaannya. Hal ini bertujuan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan yang fatal, dan meningkatkan kinerja karyawannya dalam bekerja.

Sebagaimana menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan dinilai penting terhadap pencapaian tujuan dari perusahaan itu sendiri, oleh karena itu berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri dalam memberikan kinerja yang baik ketika bekerja. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif untuk perusahaan secara keseluruhan.

PT. Perkebunan Minanga Ogan yang berada di desa Lubuk Batang Baru, Kec. Lubuk Batang, Kab. Ogan komering merupakan BUMS (Badan Usaha Milik

Swasta) yang berdiri pada tahun 1981 yang bergerak dibidang agribisnis, perkebunan kelapa sawit (CPO) yang kegiatan usahanya meliputi mengolah, memproduksi, dan menjual minyak sawit mentah dan inti kelapa sawit.

Penulis tertarik mengambil di PT. Perkebunan Minanga Ogan karena terdapat fenomena permasalahan berdasarkan pembagian prasurvey awal yang telah dilakukan peneliti yang berupa kuisioner kepada karyawan pabrik SENM.

Tabel 1. 1
Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai disiplin kerja
PT.Pekerbunan Minanga Ogan

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan karyawan.	10.0	40.0	16.7	33.3	0.0
2	Pimpinan saya dapat dijadikan panutan oleh para bawahannya.	26.7	46.7	23.3	3.3	0.0
3	Balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaannya.	23.3	53.3	23.3	0.0	0.0
4	Pimpinan saya bersikap adil dengan para bawahannya.	26.7	46.7	26.7	0.0	0.0
5	Atasan saya selalu mengawasi dan memberikan petunjuk jika bawahannya kesulitan dalam bekerja.	16.7	60.0	16.7	6.7	0.0
6	Saya siap dikenakan sanksi hukuman apabila membuat kesalahan saat bekerja.	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0
7	Pimpinan yang berani bertindak tegas untuk menerapkan hukuman akan disegani kepemimpinannya oleh para bawahan.	36.7	63.3	0.0	0.0	0.0

8	Hubungan kemanusiaan yang serasi akan menciptakan lingkungan kerja yang aman.	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
---	---	------	------	-----	-----	-----

Sumber : hasil olah data kuisioner sementara (2021)

Berdasarkan pada tabel 1.1 hasil prasurvey disiplin kerja pada PT.Perkebunan Minanga Ogan menunjukkan bahwa kondisi disiplin kerja pada karyawan masih rendah belum mencapai standar yang diharapkan. Dapat dilihat dari hasil pernyataan yaitu 33.3 pada pekerjaan yang dibebankan belum sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini dikarenakan pada perbedaan dari latar belakang pendidikannya yang masih belum sesuai dengan kemampuan karyawannya. Sehingga hal tersebut membuat karyawan kurang bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya dan dapat memperlambat proses penyelesaian produksi pekerjaan, dan terjadi indiscipliner bagi karyawan yang lalai terhadap pekerjaannya menganggap mereka bekerja bukan dibidangnya. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Tabel 1. 2
Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai K3
PT.Perkebunan Minanga Ogan

No	Pernyataan	SP (5)	P (4)	N (3)	TP (2)	STP (1)
1	Lingkungan tempat saya bekerja aman dan bersih.	33.3	46.7	16.7	3.3	0.0
2	Sirkulasi udara tempat saya	10.0	36.7	23.3	30.0	0.0

	bekerja sudah optimal.					
3	Tempat saya bekerja cukup dengan sumber cahaya untuk memudahkan pekerjaan.	20.0	73.3	6.7	0.0	0.0
4	Saya menggunakan peralatan kerja dengan pengamanan yang baik sesuai prosedur perusahaan.	13.3	53.3	26.7	0.0	0.0
5	Saya menggunakan alat pelindung diri (APD) sesuai standar keamanan, dalam bekerja diperusahaan.	3.3	53.3	30.0	13.3	0.0

Sumber : hasil olah data kuisioner sementara (2021)

Berdasarkan pada tabel 1.2 hasil prasurvey K3 pada PT.Perkebunan Minanga Ogan menunjukkan bahwa kondisi K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) pada karyawan masih rendah belum mencapai standar yang diharapkan. Dapat dilihat dari hasil pernyataan yaitu 30.0 adalah sirkulasi pada tempat kerja. Penelitian ini dilakukan di area pabrik SENM. Sirkulasi udara pada area pabrik ini masih mendapat respon yang negative. Hal ini ditunjukkan pada area tempat kerja sirkulasi belum dapat terkelola dengan baik. Temperatur didalam pabrik belum terkontrol dengan maksimal, masih minimnya pendingin ruangan untuk menstabilkan suhu ruangan yang ada di pabrik, tidak adanya ventilasi udara pabrik, serta masih banyak polusi udara seperti debu sehingga menyebabkan udara di area pabrik menjadi panas.

Permasalahan kedua dapat dilihat dari hasil pernyataan yaitu 13.3 pada alat pelindung diri (APD). Pada alat pelindung diri (APD) perusahaan masih minim dalam penyediaan alat pelindung diri (APD), dikarenakan beberapa faktor. Salah satu faktor kendalanya adalah tingginya harga alat pelindung diri (APD) setiap tahun menyebabkan keterbatasan pihak perusahaan dalam menyediakan APD.

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.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Minanga Ogan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh disiplin kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja baik secara parsial maupun simultan?.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan K3 karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh disiplin dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber acuan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya, khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Baturaja yang ingin melakukan penelitian.

3. Bagi Tempat Penelitian

Hasil dari Penelitian ini diharapkan menjadi sebuah masukan dan saran yang bermanfaat bagi tempat penelitian, terutama mengenai disiplin kerja dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Minanga Ogan.