

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era pasar bebas menciptakan persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga memaksa perusahaan untuk menjalankan efisiensi, seperti meningkatkan penggunaan teknologi. Pengembangan sumber daya perusahaan menjadi salah satu hal yang penting dalam menggapai keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Salah satu sumber daya yang menjadi faktor penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja dengan kinerja yang maksimal akan membantu perusahaan bersaing dalam industri. Dalam mengelola tenaga kerja, perusahaan pun dituntut untuk mengaturnya dengan baik, sehingga tenaga kerja mampu menghasilkan kinerja yang maksimal.

Keberhasilan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan, sehingga perlu memiliki karyawan yang berkemampuan tinggi. Karyawan yang berkemampuan tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang mempengaruhi keberhasilan tersebut. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi membuat individu terarah dan mempertahankan perilaku, sehingga menjadi dorongan (*driving force*) terhadap seseorang agar mengerjakan pekerjaannya. Motivasi menguatkan ambisi, meningkatkan inisiatif dan membantu dalam mengarahkan energi kita untuk mencapai apa yang kita inginkan. Karyawan mempunyai gambaran mental yang jelas dari kondisi yang diinginkan dan mempunyai keinginan besar untuk mencapainya. Sehingga dengan adanya motivasi, karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Namun disisi lain, masih banyak karyawan yang motivasinya rendah dalam bekerja, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan¹.

Contohnya, CV Ganido Jaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan besi dan baja import yang menjadi pemasok tetap beberapa pabrik di kawasan Bandung dan sekitarnya. Sebagai perusahaan yang sudah lama berdiri, CV Ganindo Jaya kerap bermasalah dengan sumber daya manusia yang produktif. Hal ini terlihat dari rendahnya motivasi kerja para karyawan CV Ganindo Jaya yang terlihat dari absensi dan tingkat kerusakan bahan baku. Dari tingkat absensi karyawan selama lima bulan terakhir, yaitu dari

¹<http://kodokoala.blogspot.com/2012/11/penjelasan-tentang-motivasi-teori-teori.html>. Diakses tanggal: 08 Maret 2013

bulan November 2009 sampai dengan bulan Maret 2010, menunjukkan adanya peningkatan rata-rata tingkat tidak masuk karyawan dari 4.63% ke 8.17%².

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen karyawan. Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah suatu perasaan keterikatan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan tersebut tetap berada dalam organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasinya, sehingga karyawan tersebut tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun. Namun apabila, komitmen yang dimiliki oleh karyawan rendah, maka perusahaan akan mendapatkan dampak negatif, seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja, serta terjadi peningkatan persentase keterlambatan absensi dan *turnover*³.

Contohnya pada karyawan Jatim Park Batu, pihak perusahaan akan memberikan informasi mengenai hak dan kewajiban yang akan diterima oleh karyawan, seperti pekerjaan yang akan dilakukan, dan gaji yang akan diterima. Ternyata masih banyak karyawan yang memperlakukan gaji dan menyebabkan kurangnya tanggung jawab mereka dalam bekerja, sehingga berakibat pada kinerja mereka menurun dan komitmen terhadap perusahaan pun juga menurun. Hal ini diperkuat dengan data yang menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selama enam bulan terakhir yang dihitung dari bulan Agustus 2009 sampai Februari 2010 menunjukkan adanya peningkatan

²<http://www.detiknews.net/read/2012/12/03/indisipliner-karyawan-di-Ganindo-jaya-terancam-pecat/>. Diakses tanggal : 08 Maret 2013

³<http://erinayuliana.blogspot.com/2010/12/komitmen-karyawan-pada-perusahaan.html>. Diakses tanggal: 08 Maret 2013

persentase tidak masuk karyawan sebanyak 16% dan persentase karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 8%, sehingga perusahaan tersebut mengalami minimnya sumber daya manusia yang produktif dan operasional perusahaan juga terganggu⁴.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik antar manajemen dengan karyawan. Konflik adalah proses sosial yang di dalamnya orang per orang atau kelompok manusia yang berusaha mencapai tujuannya dengan jalan menentang pihak lawan dengan menggunakan ancaman atau kekerasan. Konflik merupakan salah satu bagian dalam interaksi sosial yang berbentuk disosiatif. Pada dasarnya konflik merupakan fenomena dan pengalaman alamiah, sehingga konflik akan selalu ada di setiap pola hubungan dan juga budaya. Didalam organisasi tidak dapat di pungkiri pasti terdapat suatu konflik, konflik terjadi karena setiap orang-orang yang terlibat organisasi pasti mempunyai visi, misi, dan karakter yang berbeda. Akan tetapi, tidak semua konflik merugikan, asalkan konflik tersebut ditata dengan baik, maka dapat menguntungkan organisasi. Namun jika konflik dibiarkan berlarut-larut dan berkepanjangan, sehingga jika tidak segera ditangani akan menimbulkan terjadinya disintegrasi sosial dan berakibat pada kinerja karyawan yang semakin menurun. Contohnya pada perusahaan PT Golden Castle⁵.

⁴<http://search.kompas.com/main/?page=2&q=komitmen+perusahaan&sort=time&sorttime=&siteid=0&start-date=&end-date=&ret=10>. Diakses tanggal: 08 Maret 2013

⁵<http://yoestianforjesz.blogspot.com/2013/01/konflik-dalam-organisasi.html>. Diakses tanggal: 08 Maret 2013

PT Golden Castle, bergerak dalam bidang konveksi atau textil, mengalami konflik antar perusahaan dengan karyawan. Konflik ini terjadi disebabkan oleh adanya *miss communication* antar atasan dengan karyawan. Adanya perubahan kebijakan dalam perusahaan mengenai penghitungan gaji atau upah kerja karyawan, namun pihak perusahaan belum memberitahukan kepada para karyawan, jadi karyawan merasa diperlakukan semena-mena oleh pihak perusahaan. Sehingga, karyawan mengambil tindakan, yaitu dengan melakukan demo. Namun, tindakan ini berujung pada PHK besar-besaran yang dilakukan oleh perusahaan⁶.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang baik akan membuat para karyawan lebih optimal dalam menjalankan tugasnya dan terjalin hubungan yang baik dan hangat dengan atasan, maupun dengan sesama rekan sekerja dan mendorong karyawan untuk mengembangkan diri, karena dalam iklim organisasi yang mendukung membuka kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Namun banyak perusahaan yang kurang baik iklim organisasi yaitu: Contohnya PT INTI (persero)⁷.

Pada PT INTI (persero), kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena kurangnya disiplin dan tanggung jawab karyawan, serta kurangnya perhatian perusahaan terhadap pengembangan karir karyawan mereka.

Kalangan manajer berpendapat bahwa memang sudah sepatutnya karyawan

⁶<http://dimastidano.wordpress.com/2011/10/konflik-antara-perusahaan-dengan.html>. Diakses tanggal: 08 Maret 2013

⁷<http://www.voaindonesia.com/content/indonesia-bidik-karyawan-dengan-iklim-organisasi-aturan/1610093.html>. Diakses tanggal: 08 Maret 2013

melakukan sesuatu dengan bermutu, ini merupakan kewajiban mereka. Akibat dari persepsi ini, tidak jarang mereka yang bermutu atau kinerjanya diatas standar perusahaan diperlakukan tidak adil, misalnya tidak diikuti dengan pengembangan karir, yang akhirnya berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan⁸.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kegiatan suatu perusahaan⁹.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan instrumen yang memproteksi tenaga kerja dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. K3 bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Jika perusahaan meningkatkan penggunaan bahan-bahan yang berbahaya diperusahaan, dapat menyebabkan bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, khususnya pada karyawan perusahaan, apabila tidak dikendalikan secara tidak tepat, misalnya saja hal ini berdampak pada meningkatnya penyakit-penyakit akibat kerja, keracunan, cacat dan juga penurunan kesehatan lainnya¹⁰.

⁸<http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2011/05/26/manajemen-sdm-pengembangan-karier-366332.html>. Diakses tanggal: 08 Maret 2013

⁹http://www.slideshare.net/ILHAM_IDD_M/keselamatan-dan-kesehatan-kerja. Diakses tanggal: 08 Maret 2013

¹⁰<http://www.ulayat.or.id/publication/kebijakan/pengelolaan-bahan-berbahaya-dan-beracun/>. Diakses tanggal: 08 Maret 2013

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), melaporkan setiap tahun terjadi rata-rata sembilan puluh sembilan ribu (99,000) kecelakaan akibat kerja diseluruh dunia. Dari jumlah tersebut diperkirakan dua puluh diantaranya termasuk fatal karena menyebabkan korban meninggal atau cacat seumur hidup. Salah satu contoh kasus kecelakaan kerja terjadi pada tahun 2011, dimana empat karyawan pabrik gula di Cilacap meninggal akibat meledaknya turbin uap yang bersuhu 400 °C. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman para karyawan tentang keselamatan kerja di lingkungan kerja. Bertambahnya angka kecelakaan ini mengakibatkan banyak kerugian, selain biaya yang harus dikeluarkan, waktu kerja yang hilang, juga kemungkinan pekerja sendiri mengalami cacat, baik secara total, menetap atau sementara¹¹.

Setiap perusahaan pasti mempunyai karyawan yang kinerjanya tinggi ataupun rendah, PT Atsumitec Indonesia sebagai perusahaan *Manufacturing* memiliki kelemahan dan kekurangan. PT Atsumitec Indonesia mempunyai masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan, khususnya pada bagian produksi, salah satu masalahnya adalah keselamatan dan kesehatan kerja yang dimiliki karyawan.

Saat melakukan survei awal, peneliti mewawancarai seorang karyawan pada bagian produksi. Ia mengatakan bahwa banyak sekali karyawan perusahaan

¹¹<http://www.merdeka.com/hukum-kriminal/kasus-kecelakaan-kerja-pabrik-gula-diselidiki-polisi.html>.
Diakses tanggal: 08 Maret 2013

yang mengabaikan keselamatan dan kesehatan kerja, antara lain karyawan tidak menggunakan peralatan *safety* pada saat bekerja. Hal ini membuat kinerja karyawan bekerja secara tidak maksimal, karena rawan terjadi kecelakaan. Apabila masalah ini tidak diatasi, maka akan menimbulkan dampak yang buruk terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dan mengakibatkan kinerja karyawan semakin menurun.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah: motivasi, komitmen karyawan, konflik antar manajemen dengan karyawan, iklim organisasi, dan keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, menyebabkan hal ini menarik untuk diteliti.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas banyak hal-hal yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan, yaitu:

1. Rendahnya motivasi karyawan
2. Komitmen karyawan yang menurun
3. Konflik antar manajemen dengan karyawan yang berkepanjangan
4. Iklim organisasi yang kurang baik
5. Keselamatan dan kesehatan kerja yang tidak terjamin.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi di atas ternyata bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat luas, dan karena keterbatasan peneliti, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Hubungan Antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian yang akan dilaksanakan, peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat berguna bagi:

1. Bagi peneliti, sebagai bahan tambahan dalam rangka menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi karyawan PT ATSUMITEC INDONESIA, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.
3. Bagi organisasi/perusahaan, sebagai bahan masukan dalam meningkatkan pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi pusat belajar ekonomi FE, Untuk menambah koleksi bacaan dan meningkatkan wawasan berfikir.
5. Bagi perpustakaan UNJ, sebagai bahan pengayaan, acuan dan refrensi bagi mahasiswa yang berminat untuk melakukan penelitian sejenis.