

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan di dunia industri saat ini, membuat perusahaan harus bisa memaksimalkan kinerja karyawan yang dimiliki. Dalam usaha menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kualitas kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki guna mencapai tujuan organisasi sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak lepas dari masalah-masalah yang berkaitan dengan keselamatan dalam bekerja yang langsung berhubungan dengan peralatan dan mesin untuk menunjang proses produksi. Penggunaan berbagai alat dan mesin ini menyebabkan karyawan tidak akan terlepas dari resiko yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja. Risiko ini dapat menimpa tenaga kerja kapan dan dimana saja, sehingga membutuhkan perhatian khusus dari berbagai pihak yang berkaitan seperti pengusaha, tenaga kerja, dan perusahaan.

Berdasarkan data dari International Labour Organization (ILO), satu pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik karena kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. ILO juga mencatat, 153 pekerja di dunia mengalami kecelakaan kerja setiap 15 detik. Diperkirakan 2,3 juta pekerja meninggal setiap tahun akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja (PAK). Lebih dari 160 juta pekerja menderita penyakit akibat kerja dan 313 juta pekerja mengalami kecelakaan non-fatal per tahunnya.

Dilihat dari sudut pandang ekonomi, ILO memperkirakan lebih dari 4 persen Produk Domestik Bruto (PDB) digunakan untuk kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Persentase tersebut setara dengan biaya sebesar US\$ 2,8 triliun yang dihabiskan untuk hilangnya waktu kerja, gangguan produksi, kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta ganti rugi kepada keluarga korban.

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat bahwa kasus kecelakaan kerja peserta program Jaminan Kecelakaan Kerja tahun 2015 menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah kasus di tahun 2014 yang mencapai 53.319 kasus, Sementara tahun 2015 berjumlah 50.089 kasus.

Menurut Ahmad Riyadi, Direktur Pelayanan dan Pengaduan BPJS Ketenagakerjaan di Bandung, penurunan kasus kecelakaan kerja dapat terjadi karena BPJS Ketenagakerjaan turut aktif dalam mengadakan safety training untuk para pekerja, khususnya untuk pekerja dengan risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Selain itu, Ahmad mengatakan pihaknya selalu mempromosikan K3 atau Keselamatan dan Kesehatan Kerja¹.

Terjadinya kecelakaan kerja tentunya menjadi masalah yang besar bagi kelangsungan suatu usaha. Kerugian yang di derita tidak hanya berupa kerugian materi yang cukup besar namun lebih dari itu adalah timbulnya korban jiwa yang tidak sedikit jumlahnya. Kehilangan sumber daya manusia ini merupakan kerugian yang sangat besar karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang tidak dapat di gantikan oleh teknologi apapun.

Dengan mengurangi tingkat dan parahnya kecelakaan kerja, penyakit, kekerasan di tempat kerja, dan tekanan karena penyakit, serta dengan meningkatkan kualitas hidup kerja bagi pegawainya, maka perusahaan bisa lebih efektif.

Bertolak pada kurangnya kesadaran akan pentingnya program K3, maka seharusnya pihak manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pentingnya pemahaman, serta program pelaksanaan K3 dalam organisasi perusahaan. Karena hanya dengan langkah-langkah serius cerdas dan kongret dari pihak pemilik/manajemen perusahaan, K3 tersebut dapat terwujud. Dengan adanya perhatian yang serius dari perusahaan terhadap K3 di harapkan karyawan dalam bekerja bisa lebih tenang dan nyaman tanpa khawatir akan

¹ <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>. di unduh 1/4/2016

hal-hal yang berbahaya ketika sedang bekerja, sehingga membuat karyawan memiliki kinerja yang baik ².

Selanjutnya lingkungan kerja juga mempunyai andil yang besar terhadap kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam perusahaan dapat memengaruhi kinerja karyawan, jika lingkungan kerja perusahaan tersebut baik dan menunjang aktivitas karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja perusahaan dikatakan baik apabila dapat memotivasi dan memberi kegairahan kerja atau semangat kerja karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dan memiliki dampak pada kinerja karyawan yang semakin baik juga. Lingkungan kerja merupakan suatu aset ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi tersebut ³.

Bentuk fisik lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat di tekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga akan memberikan implikasi yang baik pula bagi perusahaan.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja

² Sama'mur. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Penerbit Gunung Agung, 1986, Jakarta. hlm 325

yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik.

Karena sejatinya kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan

kerja⁴, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Penelitian ini mengambil objek penelitian PT. Wadja Karya Dunia merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri galvalum yang berfokus pada pembuatan perkakas rumah dengan menggunakan baja ringan. Kegiatan-kegiatan perusahaan meliputi cutting baja, perangkaian semuanya di kerjakan dengan manual maupun dengan menggunakan mesin, PT. Wadja Karya Dunia sangat peduli terhadap kesehatan dan keselamatan kerja para karyawannya, penciptaan kondisi lingkungan kerja yang nyaman serta menciptakan budaya kerja yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan.

Hal ini bisa dilihat pada saat perekrutan karyawan, dimana sebelum dalam proses pendaftaran, para karyawan di haruskan untuk mempunyai surat keterangan sehat dari dokter dan diadakan tes secara fisik yang bertujuan untuk mengetahui kesehatan bagi calon karyawan baik secara jasmani maupun rohani, dalam hal tersebut dibuktikan dengan adanya penggunaan alat-alat perlindungan diri seperti sarung tangan dan masker ditempat kerja, ada pengaturan udara yang cukup, dan ada petunjuk dan peringatan ditempat kerja selama jam kerja berlangsung. Meskipun upaya-upaya telah banyak dilakukan oleh perusahaan, akan tetapi belum dapat berjalan dengan maksimal.

Kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kerja di perusahaan. Hubungan kerja dalam hal ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh karyawan itu atau kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan. Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Wadja Karya Dunia di dapat hasil sebagai berikut :

⁴ Kamaludin, Undang Ahmad, *Etika Manajemen Islam* CV Pustaka Setia, Bandung, 2010, hlm 134

Tabel 1.1
Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Wadja Karya Dunia Pati

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Keterangan
2013	6	85% Tidak memenuhi aturan kerja, 15% tidak menggunakan pelindung
2014	7	77% Tidak memenuhi aturan kerja, 23% tidak menggunakan pelindung
2015	5	69% Tidak memenuhi aturan kerja, 31% tidak menggunakan pelindung
Jumlah	18	

Sumber: Karyawan PT. Wadja Karya Dunia Pati, 2013-2015

Kecelakaan kerja yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh karyawan tidak memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak menggunakan pelindung.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Pada PT. Wadja Karya Dunia lingkungannya di rasakan kurang nyaman dan menyenangkan karena penerangan dari cahaya lampu yang kurang terang, keberihan lingkungan yang masih belum bisa dijaga dengan baik oleh karyawan, Ventilasi udara yang terlalu sedikit hal ini mengakibatkan ruangan menjadi panas karena sirkulasi udara tidak berjalan dengan baik, ruang kerja yang terlalu padat.

Dalam menerapkan budaya organisasi pihak perusahaan menerapkan nilai-nilai islami, hal ini bisa di ketahui dengan kesehariannya di mana ada buday salam ketika bertemu rekan, dan di akhir pekan di adakan kajian-kajian yang berkaitan dengan islam, dari perusahaan sudah berusaha dengan maksimal untuk menciptakan budaya organisasi agar para karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, namun seiring berjalannya waktu ada nilai-nilai yang di rasa belum begitu sesuai dan kurang sepaham dengan jati diri dari karyawan, yang mengakibatkan beberapa untuk mengundurkan diri, tentunya hal ini sangat

merugikan dari pihak perusahaan karena perusahaan kehilangan tenaga yang cukup memasuki fase keahlian yang ideal, hal ini tentunya bisa sedikit menghambat dari kemajuan perusahaan di tengah persaingan yang ketat.

Dengan latar belakang masalah tersebut peneliti tertarik untuk meneliti masalah yang berjudul **“Analisis Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, serta Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Karyawan PT. Wadja Karya Dunia Pati”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dimunculkan kalimat pertanyaan yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Wadja Karya Dunia
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Wadja Karya Dunia
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Wadja Karya Dunia.
4. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan .

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Wadja Karya Dunia.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Wadja Karya Dunia.

3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Wadja Karya Dunia

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang hubungan program kesehatan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja, budaya organisasi .
2. Sebagai referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh pelaksanaan pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Wadja Karya Dunia
2. Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen sumber daya manusia pada PT. Wadja Karya Dunia membantu mengidentifikasi bagaimana kesehatan dan keselamatan (K3) kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan bagian produksi.

E. Batasan Penelitian

Agar pembahasan penelitian dapat berfokus pada permasalahan, maka disajikan batasan penelitian sebagai berikut :

1. Obyek yang dijadikan penelitian adalah karyawan bagian produksi PT Wadja Karya Dunia

2. Yang diteliti adalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja, budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

I. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota, persetujuan pembimbing, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel dan gambar dan abstraksi.

II. Bagian Isi

Bagian isi ini terdiri dari beberapa bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : PEMBAHASAN

Bab ini meliputi landasan teori yang mendasari kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja, budaya organisasi, terhadap dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, kajian penelitian-penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel

penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional, dan teknik analisis data yang meliputi validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik serta uji statistik.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menguraikan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, yaitu tentang gambaran umum perusahaan PT. Wadja Karya Dunia Pati, gambaran umum responden, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji statistik dan pembahasan hasil penelitian serta implementasi penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

III. Bagian Akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, dan lampiran-lampiran.