

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan tidak dapat dihindari, karena semakin banyaknya jumlah perusahaan. Ini menjadi tantangan tersendiri bagi negara-negara berkembang di era globalisasi. Persaingan yang sifatnya terbuka antar pelaku ekonomi global memaksa perusahaan untuk aktif meningkatkan kemampuan sumber dayanya dengan baik agar mampu menghadapi persaingan global. Untuk mendukung pengembangan sumber daya dibutuhkan adanya perubahan individu kearah yang lebih positif.¹

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.² Secanggih-canggihnya

¹ Miftahul Fauzi, "Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan pada toko kripik sawangan No.1 Purwokerto" (Skripsi IAIN Purwokerto, 2016), h. 1.

² Kevin Rei Samahati, "Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan alih daya pada

sarana dan prasarana yang dimiliki oleh organisasi tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dapat diperkirakan organisasi tersebut sulit untuk maju dan berkembang. Pengembangan sumber daya manusia pada hakekatnya adalah dalam rangka meningkatkan kemampuan sehingga dapat dicapai produktivitas yang lebih tinggi.³

Salah satu tolak ukur yang bisa digunakan untuk menilai kualitas SDM adalah produktivitas kerja karyawan, sesuai dengan laporan I Dewan Produktivitas Nasional 1983, dikatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan: “Mutu Kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”.⁴ Sikap yang demikian akan mendorong seseorang agar tidak cepat merasa puas, akan tetapi akan terus mengembangkan diri dan mengasah kemampuan kerja.

Sumber daya manusia merupakan investasi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan

PT.PLN (PERSERO) UP3 Manado”, *Jurnal EMBA* Vol. 8 No. 1 (Januari 2020), h.352

³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2018), h. 1.

⁴ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan produktivitas kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), h. 197.

yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. 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 produktivitasnya.⁵

Salah satu faktor pendorong produktivitas yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja terdiri dari dua kata yaitu disiplin dan kerja yang masing-masing memiliki pengertian. Disiplin menurut Heidjrachman dan husnan adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Sementara “kerja” menurut Taliziduhu Ndraha (1999) adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut, kerja diartikan proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada

⁵ Kurnia Illahi, ”Pengaruh penerapan program K3 dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada pabrik kelapa sawit (PKS) PT.Perkebunan nusantara V Unit lubuk dalam kab. Siak”, *JOM FISIP* Vol. 5 No. 1 (2018), h.2

suatu unit sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhn yang ada.⁶

Disilpin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.⁷ Dengan adanya disiplin kerja dari pada karyawan maka produktivitas karyawan akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja karyawan kurang baik maka produktivitas akan menurun. Dimana kita ketahui bahwa masalah disiplin kerja pada saat ini sangat banyak dihadapi oleh perusahaan, masih ada karyawan yang datang terlambat, pulang sebelum waktu pulang dan pada saat istirahat karyawan memilih makan diluar dan pada saat masuk kantor banyak karyawan yang datang terlambat sehingga mengakibatkan berkurangnya jam produksi.⁸

⁶ Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h.334-335

⁷ Ahmad Fauzi, "Pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja karyawan bagian produksi pada PT.Charoen Pokhpand jaya farm 3 bangkinang Kabupaten Kampar", (Skripsi UIN SUSKA RIAU, 2019), h.3

⁸ Marlis, Dkk, "Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu ", *JOM FEKON* Vol.1 No.2 (2014), h.2

Selain disiplin kerja, tingkat produktivitas juga dipengaruhi oleh program kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Jika diartikan secara filosofi k3 adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani dan rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur, sedangkan secara keilmuan, k3 adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.⁹

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri. Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pasal 86, dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama. Oleh karena itu pemerintah indonesia mewajibkan semua instansi pemerintah maupun swasta agar menerapkan budaya K3 untuk meningkatkan

⁹ Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2012), h.176

produktivitas agar mampu bersaing sebagaimana telah ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep.372/Men/XI/2009.¹⁰

Mulyadi (2015:175) menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu tanggung jawab perusahaan kepada karyawannya, karena kelancaran pelaksanaan karyawan dalam bekerja sangat tergantung pada keselamatan dan kesehatan kerja. Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja tentu dipengaruhi oleh karyawan yang mampu mematuhi peraturan-peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tinggi rendahnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan akan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja. Karena suasana kerja yang aman dan nyaman akan menciptakan kualitas kehidupan dan produktivitas kerja yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan.¹¹ Dengan

¹⁰ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), h, 211

¹¹ Laura Dwi Purwanti & Mochammad Al Musadieq, "Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja dan produktivitas kerja (studi pada karyawan divisi operasional dan pemeliharaan PT Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Unit pembangkitan paiton)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 44 No. 1 (Maret, 2017), h. 119

terlindunginya karyawan dari was-was keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan akan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan melalui peningkatan produktivitas karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Puspita (2018) Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Usaha Tani Maju KB. Kediri. Penelitian yang dilakukan oleh Kevin Rey Samahati (2020) Secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado. Dalam penelitian yang dilakukan oleh aji pangestu (2016) menunjukkan hasil bahwa kedua program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wika Reality Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni'matu Risqilah (2019) yang menunjukkan

bahwa program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki kontribusi yang besar terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan SPBE PT. Moderna Teknik Perkasa yang dimediasi oleh disiplin kerja. Dengan adanya program K3, karyawan merasa lebih aman, nyaman dan waspada terhadap rambu bahaya sehingga disiplin kerja karyawan tinggi dan akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Memperhatikan beberapa hal diatas, maka Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja penting untuk dikaji, karena faktor Disiplin Kerja dan program K3 dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan guna mencapai visi dan misi perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT Multipanel Intermitra Mandiri di site PT KBS Ciwandan, berdasarkan pengamatan peneliti ditemukan permasalahan yakni beberapa karyawan tidak menggunakan sarung tangan dan kacamata pelindung di area produksi dan masalah lainnya adalah keadaan kerja yang kurang sehat karena debu dan area kerja kurang bersih. Hal ini mengakibatkan ketidak nyamanan karyawan dalam bekerja dan akan menyebabkan kesehatan karyawan terganggu. Kuat dugaan

masalah tersebut disebabkan oleh faktor keselamatan dan kesehatan kerja (k3) belum terlaksana dengan baik. Masalah tersebut sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut peneliti diduga hal tersebut disebabkan oleh ketidaktahuan karyawan dari dampak perilaku negatif mereka yang mengabaikan peraturan dan kemampuan karyawan untuk bekerja terganjal oleh proses atau sistem yang tidak berjalan dengan semestinya.

Berdasarkan atas dasar latar belakang permasalahan yang disampaikan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan Judul **Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan PT Multipanel Intermitra Mandiri.**

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dari judul diatas adalah:

1. Kurangnya disiplin kerja karyawan seperti keluar lingkungan kerja pada saat waktu kerja dan jam istirahat kurng diperhatikan
2. Kurangnya ketepatan waktu kerja

3. Karyawan kurang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan tidak memakai alat pelindung diri seperti tidak memakai sarung tangan dan kacamata pelindung di area produksi
4. Kurangnya perhatian karyawan akan kebersihan di area lingkungan kerja
5. Adanya pegawai yang tidak mengikuti peraturan perusahaan seperti tidak mau mengikuti asuransi kesehatan di Perusahaan

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, maka penelitian difokuskan pada pengaruh dimensi disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam mengukur produktivitas karyawan PT Multipanel Intermitra Mandiri.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Multipanel Intermitra Mandiri?

2. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan di PT Multipanel Intermitra Mandiri?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT Multipanel Intermitra Mandiri?

E. Tujuan Penelitian

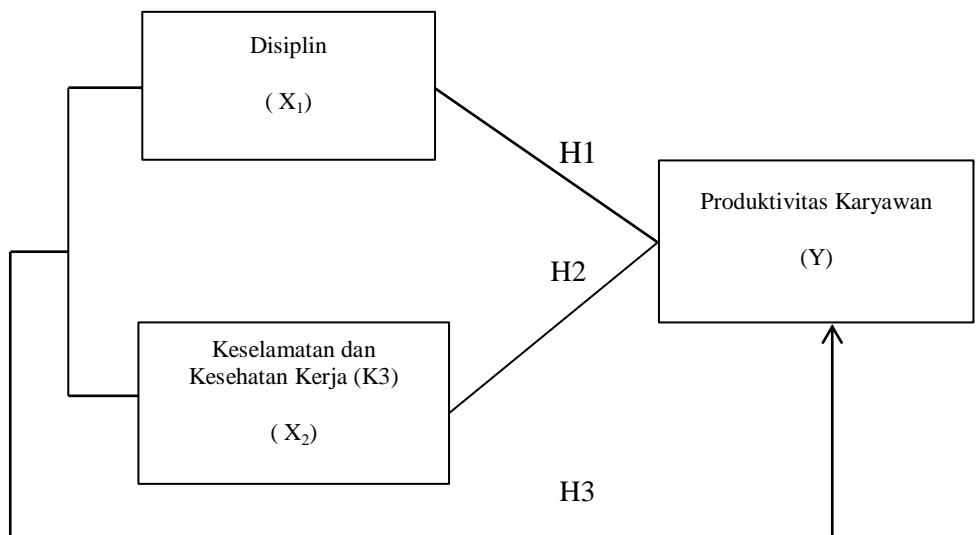
Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Multipanel Intermitra Mandiri
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan di PT Multipanel Intermitra Mandiri
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara simultan terhadap

produktivitas karyawan di PT Multipanel Intermitra Mandiri

F. Kerangka Konseptual

Berdasarkan identifikasi diatas penelitian menggunakan dimensi disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam mengukur produktivitas karyawan. Analisis untuk mengetahui pengaruh disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan, dapat dilihat pada kerangka penelitian berikut ini:



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

Dari gambar diatas, dapat dilihat bahwa yang menjadi variabel bebas (independen) dari penelitian ini adalah variabel disiplin (X_1) dan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3)(X_2), sedangkan yang menjadi variabel terikat (dependen) adalah variabel produktivitas karyawan (Y).

G. Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang dikaji dan teori-teori mengenai pengaruh disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan di PT Multipanel Intermitra Mandiri

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan masukan bagi PT Multipanel Intermitra Mandiri dalam menganalisa pengaruh disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan, dan juga memberikan ide atau gagasan pemikiran yang dapat mendorong

perusahaan untuk lebih meningkatkan disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi para karyawan.

3. Bagi Pihak-Pihak Lain

Diharapkan dapat dijadikan sebagai studi perbandingan dalam rangka mengkaji ilmu pengetahuan. Dapat dijadikan referensi untuk peneliti berikutnya yang lebih baik lagi bagi sivitas akademik UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, khususnya bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

H. Sistematika Penulisan

Penelitian ini secara garis besar terdiri dari lima bab pembahasan yang disusun dengan menggunakan sistematika sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, pada bab pertama yaitu pendahuluan, yang dijadikan sebagai acuan dalam proses awal penelitian, didalamnya menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori, pada bab kedua yaitu landasan teori yang terdiri dari tinjauan pustaka yang berisi tentang penjelasan-penjelasan antar variabel sebagai referensi dalam menjawab tentang rumusan masalah penelitian, kerangka konseptual yaitu rumusan model penyelesaian masalah dan rumusan hipotesis yaitu pernyataan yang menjadi jawaban sementara terhadap pernyataan dan kelak akan diuji secara empiric dengan alat statistik.

Bab III Metodologi Penelitian, pada bab ketiga yaitu metodologi penelitian, bab ini menjelaskan mengenai metode-metode yang akan digunakan dalam penelitian. Bab ini terjadi dari rancangan penelitian, variabel dan pengukurannya, teknik pengumpulan data, metode pengujian data, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, pada bab ini merupakan hasil dari pembahasan dari penelitian yang dilakukan berisi tentang deskripsi data dan analisis data yang membahas uraian hasil penulisan berupa temuan-temuan dari penelitian yang telah dilakukan dengan disertai pembahasan analisis dan terpadu.

Bab V Kesimpulan dan Saran, Pada bab kelima yaitu kesimpulan dan saran, yang berisikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas dan teliti dan berisikan saran-saran yang sebelumnya telah diteliti oleh peneliti dari hasil penellitian.