

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dampak dari era globalisasi kini terbilang strategis. Globalisasi yang meluas berarti meningkatkannya persaingan perusahaan serta semakin ketatnya kompetisi antar perusahaan, sehingga mengharuskan perusahaan untuk memaksimalkan kinerjanya. Sumber daya yang terutama dalam peningkatan kinerja perusahaan di antaranya ialah pekerja atau sumber daya manusia.

Masalah yang kerap di alami kebanyakan perusahaan ialah permasalahan dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama peningkatan kinerja karyawannya, di mana dalam hal ini penting untuk memperhatikan kinerja karyawan itu sendiri. Sebab tidak sedikit permasalahan yang akan muncul bila hal ini tidak diperhatikan. Indikator dari perusahaan bisa dikatakan berhasil yakni dengan memperhatikan kinerja karyawannya. Sebuah organisasi baik instansi maupun perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya membutuhkan sumber daya yang memadai guna pencapaian tujuan yang di tetapkan. Bagaimanapun canggih dan lengkapnya berbagai sumber daya nonmanusia yang ada, tidaklah menjamin perusahaan tersebut untuk berhasil. Jaminan keberhasilan ini ditentukan juga oleh ketersediaan sumber daya yang mendayagunakan, mengendalikan, serta mengelola berbagai sumber daya tersebut. Ketetapan pemberian balas jasa seperti upah insentif termasuk juga sebagai faktor yang memicu karyawan agar bekerja secara lebih produktif.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) ialah terwujudnya suatu keadaan yang nyaman dan sehat untuk pekerja, dimana hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang bekerja dengan kondisi fisik dan mental (Mangkunegara 2012:161). Masalah kesehatan dan keselamatan kerja seringkali masih terabaikan. Kondisi tersebut diperlihatkan dengan angka kecelakaan di Indonesia yang masih tinggi. Mengacu pada data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), per Desember 2016 kasus kecelakaan secara statistik terklaim ada 110.285 kasus dimana ini meliputi 530 kasus meninggal (0,48%), kasus cacat dengan persentase 1,06% atau sejumlah 1.166 kasus, serta kasus sembuh dengan persentase 97,72% atau sejumlah 107.774.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memegang peranan krusial dalam upaya peningkatan kinerja pada perusahaan. Mangkuprawira dan Vitalaya (2017:131) memaparkan bahwa dengan memberi perlindungan pada karyawan dari ancaman lingkungan yang kurang sehat dan kecelakaan yang bisa membuat rugi perusahaan ataupun pekerja itu sendiri. Bila perusahaan bisa menekan berat dan tingkat penyakit, kecelakaan kerja, serta berbagai hal yang menyangkut stres, dan dapat menunjang peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawannya, dengan demikian akan menjadikan perusahaan semakin efektif. Berbagai peningkatan terkait hal ini tentu akan mampu menghasilkan kinerja yang baik sebab jumlah hari kerja yang hilang cenderung mengalami penurunan. Meningkatnya kualitas serta efisiensi pekerja yang cenderung lebih berkomitmen Keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan dapat meningkatkan motivasi seorang karyawan. Terdapatnya kebijakan kegiatan kesehatan dan keselamatan kerja selain menurunkan kecelakaan kerja, juga diharapkan bisa memotivasi karyawan agar dapat menaikkan kinerja. Kinerja karyawan ialah sesuatu yang sifatnya vital dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Sebuah faktor kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi dari para pekerja. Komitmen organisasi mengacu pada pemaparan dari Bodroastuti dan Rulijaji (2016) ialah sesuatu yang menjadikan karyawan bertanggung jawab, berkorban, serta berjerih payah demi ketercapaian tujuan organisasi atau perusahaan maupun tujuannya sendiri yang sebelumnya sudah dirancang dan disepakati.

Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi pula oleh faktor karakteristik pekerjaan. Faktor ini ialah dasar bagi kepuasan kerja karyawan serta produktivitas organisasi yang berperan krusial dalam keberlangsungan hidup dan kesuksesan organisasi. Seperti halnya sekarang ini, dimana semakin meningkatnya kondisi persaingan, tentunya pekerjaan yang dirancang secara baik akan dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memotivasinya dalam memproduksi jasa dan produk dengan kualitas baik. Simamora (2014) menjelaskan, karakteristik pekerjaan ialah sebuah pendekatan atas pemerdayaan pekerjaan.

Mengacu pada hasil pelaksanaan observasi, didapatkan data bahwa terdapat permasalahan juga kesenjangan dalam organisasi di PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk. Permasalahan yang teridektifikasi pada tingkat kinerja di organisasi ini belumlah maksimal, dimana kondisi tersebut bisa dibuktikan dengan produktivitas sasaran yang pada setiap bulanannya tidak menentu.

Data produktivitas karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk tahun 2019 dijabarkan, yakni :

**Tabel 1.1**  
**Produktivitas Karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk**  
**Tahun 2019**

No	bulan	Hasil produksi (prod netto per bulan)	Target (prod netto per bulan)	Persentase target pencapaian (%)	Keterangan
1	Januari	1911	1900	101	Tercapai
2	Februari	1886	1900	99	tidak tercapai
3	Maret	1850	1900	97	tidak tercapai
4	April	1893	1900	100	tidak tercapai
5	Mei	2011	1900	106	Tercapai
6	Juni	1767	1900	93	tidak tercapai
7	Juli	1921	1900	101	Tercapai
8	Agustus	1901	1900	100	Tercapai
9	September	1872	1900	99	tidak tercapai
10	Oktober	1863	1900	98	tidak tercapai
11	November	1791	1900	94	tidak tercapai
12	Desember	1889	1900	99	tidak tercapai

Sumber : PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk (2019)

Mengacu pada data tersebut, bisa didapatkan bahwa ada 8 bulan yang tidak stabil dalam pencapaian produksinya serta tidak mencapai target. Kinerja karyawan terutama dalam bisnis percetakan tidak sebatas bergantung kepada sebesar apa hasil yang sudah dicapai dalam menjalankan tugas, namun bergantung kepada kualitas barang yang dihasilkan. Baiknya kualitas tentu memerlukan konsentrasi karyawan yang tinggi. Akan tetapi, tiap karyawan mempunyai taraf konsentrasi dan stres yang tidak sama. Banyak permasalahan dan kekhawatiran yang karyawan alami dimana beberapa di antaranya sudah memicu stress atau ketegangan dalam menjalankan tugasnya dalam keseharian. Jika hal ini terlampau berlebih, maka bisa mengganggu serta mengancam karyawan dalam melaksanakan kerjanya.

Berdasar pada pemaparan tersebut, maka "Pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK" dijadikan sebagai judul penelitian ini

## **1.1 Rumusan Masalah**

Sesuai akan latar belakang diatas, rumusan masalah pada penelitian ini yakni :

1. ? Apakah K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK?
2. Apakah karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK?
3. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK?
4. Apakah K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Berikut yang menjadi tujuan penelitian ini di antaranya:

1. Agar dapat melihat pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK
2. Agar dapat melihat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK
3. Agar dapat melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK
4. Agar dapat melihat pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Hasil dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat di antaranya:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Bisa dipergunakan dalam mengembangkan khasanah keilmuan serta membuktikan teori di bidang penelitian terkait sumber daya manusia pada sebuah organisasi perusahaan.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a) Bagi Penulis**

Didapatkan pengalaman teknis serta pengetahuan dari upaya identifikasi masalah menyangkut kinerja karyawan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

##### **b) Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bisa menjadi referensi dalam melaksanakan penelitian lanjutan mengenai faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang mencakup K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), karakteristik pekerjaan, serta komitmen organisasi.