

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan, faktor karyawan merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Dengan adanya karyawan, suatu perusahaan dapat melaksanakan proses produksi atau manufaktur yang berguna untuk keberlangsungan perusahaan. Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dikatakan sebagai faktor internal yang mana ketika kinerja mereka dalam status baik, maka output yang mereka hasilkan akan memuaskan dan tentu akan menguntungkan bagi perusahaan. Kinerja sendiri adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Mohd Basri 2005, 14).

Pengertian kinerja lainnya mengemukakan, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Simanjuntak 2005, 1).

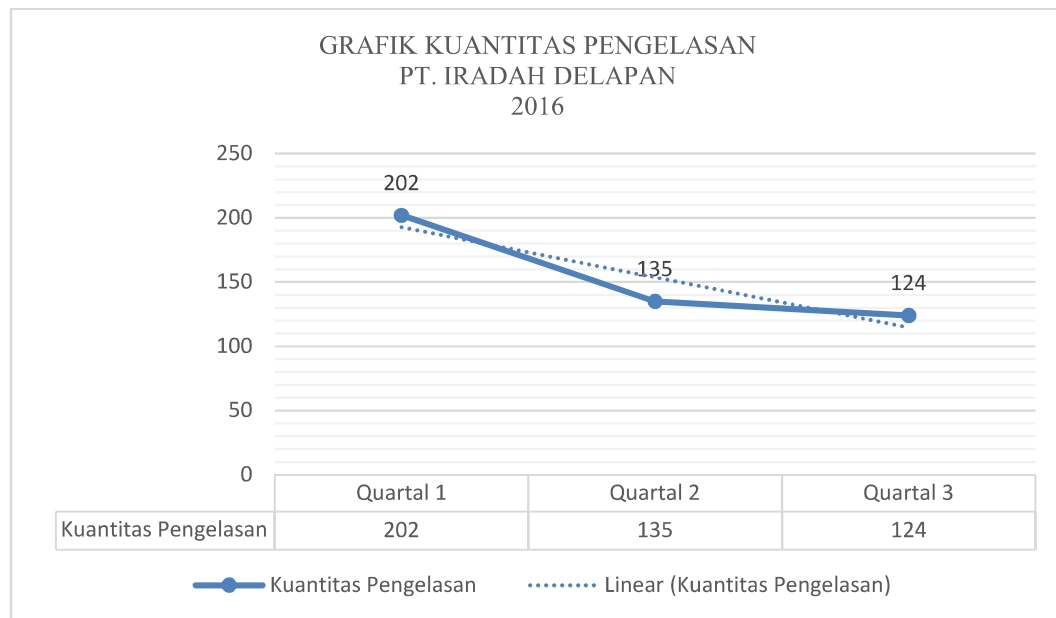
Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah

ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Dari ukuran kinerja yang telah disepakati tersebut akan diketahui apa yang menjadi kekurangan dan kelebihan dari standar yang ditentukan, sehingga hasil evaluasi kinerja tersebut dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan selanjutnya.

Dalam mengukur kinerja karyawan, terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai dasar, yakni Kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kemudian Kuantitas yang merupakan jumlah hasil dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (Robbins 2006, 260)

PT. Iradah Delapan sebagai perusahaan dalam bidang jasa pengelasan menjadi salah satu perusahaan yang perlu mengetahui hasil kinerja karyawannya. Sesuai dengan manfaat adanya penilaian kinerja, maka dengan diketahui kelebihan ataupun kekurangan kinerja karyawan tersebut, akan dapat membantu evaluasi dalam menentukan kebijakan selanjutnya. Dari fenomena yang terjadi di PT. Iradah Delapan, dapat diketahui telah terjadi penurunan jumlah kuantitas. Penurunan kuantitas tersebut dapat diketahui dari total jumlah pengelasan yang selanjutnya dapat dinyatakan dalam satuan jumlah *Joint*. Pada kuartal pertama PT Iradah delapan dapat melaksanakan pengelasan sebanyak 202 *Joint* kemudian disusul

kuartal ke dua yang mengalami penurunan jumlahnya yakni sebanyak 135 *joint* dan, terjadi penurunan kembali pada kuartal ke tiga yakni sebanyak 124 *joint*.

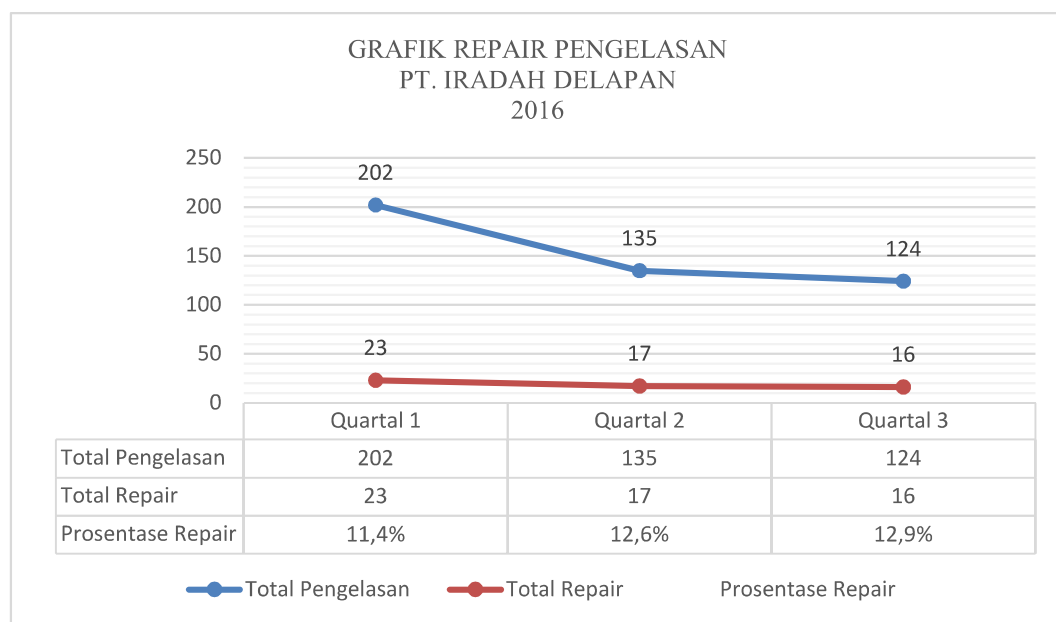


Sumber : PT. Iradah Delapan (2016)

Gambar 1
Data Rekapitulasi Kuantitas Pengelasan

Fenomena lain yang perlu menjadi perhatian dalam kinerja adalah kualitas, kualitas dalam hal ini merupakan hasil kesempurnaan pengelasan. Kualitas yang dihasilkan kemampuan karyawan tersebut dapat dikatakan baik ketika tidak terjadi cacat atau kebocoran sambungan pada titik pengelasan sehingga tidak dilakukan proses perbaikan atau dapat disebut proses *repair*. Dari data *repair* PT. Iradah Delapan, dapat diketahui selalu terjadi proses *repair* pada setiap kuartalnya. Pada kuartal pertama terdapat *repair* sebanyak 23 *joint* dengan prosentase sebesar 11,4%. Kemudian pada kuartal kedua terdapat *repair* sebanyak 17 *joint* dengan prosentase sebesar 12,6%. Dan pada kuartal ke tiga terdapat *repair* sebanyak 16 *joint* dengan prosentase sebesar 12,9%. Meskipun kuantitas dalam beberapa kuartal mengalami

penurunan, namun prosentase perbaikan pada setiap kuartal tersebut diketahui mengalami kenaikan. Prosentase tersebut mengindikasikan perlunya evaluasi kinerja karyawan terhadap fenomena kualitas.



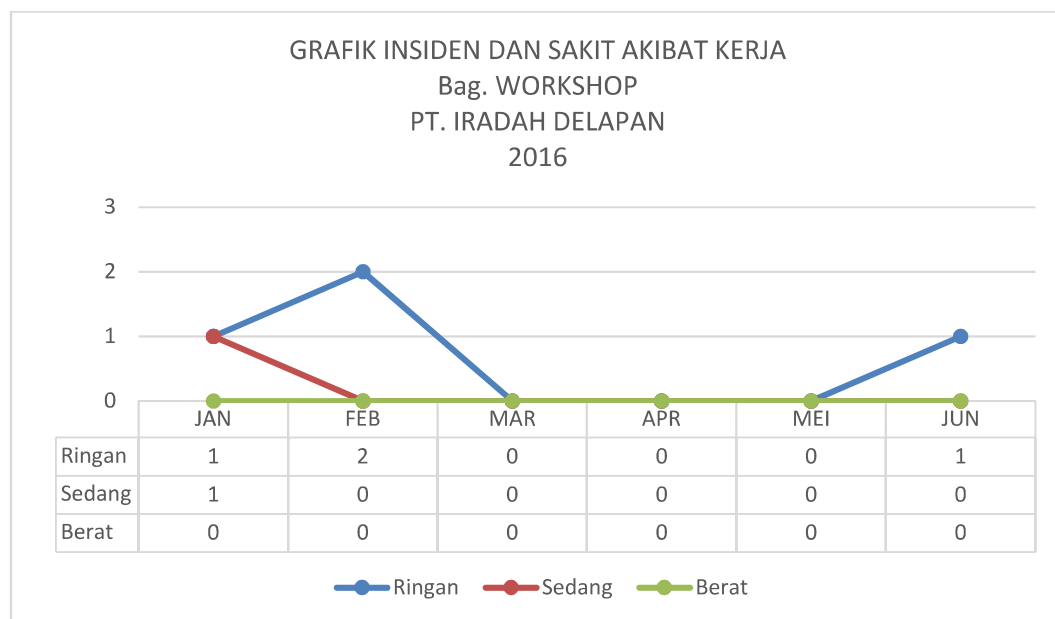
Sumber : PT. Iradah Delapan (2016)

Gambar 2
Data Rekapitulasi Repair Pengelasan

Kinerja sendiri bisa dipengaruhi oleh banyak hal, dalam penelitian Kurnia (2010) dengan judul pengaruh karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi, menyatakan terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Selain itu dalam penelitian lainnya Ilfani (2013) dengan judul analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, juga menyatakan keselamatan dan kesehatan berpengaruh terhadap kinerja. Jadi dapat diketahui beberapa hal yang berpengaruh terhadap kinerja adalah karakteristik pekerjaan, disiplin, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja. Namun

dalam beberapa teori karakteristik dan lingkungan kerja merupakan bagian dari indikator keselamatan dan kesehatan kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2016) menurut beliau ada beberapa indikator yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai yakni, keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai. Teori lainnya menurut Dessler (2009, 278) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, indikator penyebab utama kecelakaan adalah seperti peralatan yang tidak terjaga dengan baik, peralatan yang rusak, prosedur berbahaya disekitar mesin atau peralatan, penyimpanan yang tidak aman, penerangan yang tidak tepat dan ventilasi yang tidak baik.. Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja merupakan bagian dari keselamatan dan kesehatan kerja.

Sebagai perusahaan dalam bidang jasa industri, PT Iradah Delapan menyadari bermacam – macam kecelakaan dapat terjadi, seperti Terjatuhnya barang dari *Crane* (Katrol Pengangkut barang), Tenggelam di lautan pada saat pengerjaan *Offshore*, terjepit mesin Bubut/*Scrap/Milling* saat produksi ataupun kebocoran dan meledaknya gas. Selain itu terdapat pula kecelakaan dengan kriteria sedang atau *lowrisk* seperti menyentuh benda yang memiliki suhu 180°C ataupun terkena semburan *Cutting torch* yang menyebabkan luka bakar.



Sumber : PT. Iradah Delapan (2016)

Gambar 3
Data Insiden dan Sakit Bulan Januari – Juni 2016

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa di PT. Iradah Delapan terdapat beberapa insiden kerja selama 2016, meskipun tingkat insiden didominasi oleh kategori ringan, hal tersebut tetap menjadi hal yang perlu diwaspadai. Oleh karena itu pihak manajemen PT. Iradah Delapan berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan pencegahan kecelakaan kerja. Sebagai contoh, inspeksi keselamatan pada PT. Iradah Delapan dilakukan sesuai dengan kebutuhan masing-masing peralatan. Sebagai contoh peralatan APAR (Alat Pemadam Api Ringan), inspeksi APAR dilakukan dengan cara pengecekan kondisi setiap tiga bulan sekali dengan memperhatikan tanggal kadaluarsa, tekanan isi apar, pengait atau segel pen pada APAR. Contoh inspeksi lainnya yaitu pengecekan beberapa peralatan produksi, seperti *shaper machine*, *milling machine*, *lathe machine* dan peralatan berat sebagainya. Inspeksi peralatan berat ini terbagi dalam beberapa kategori seperti

pembersihan umum, inspeksi kelistrikan setiap 3 bulan, penggantian pelumasan serta overhoule.

Tabel 1
Tabel Inspeksi Mekanik dan Listrik Bulan Januari – Juni 2016

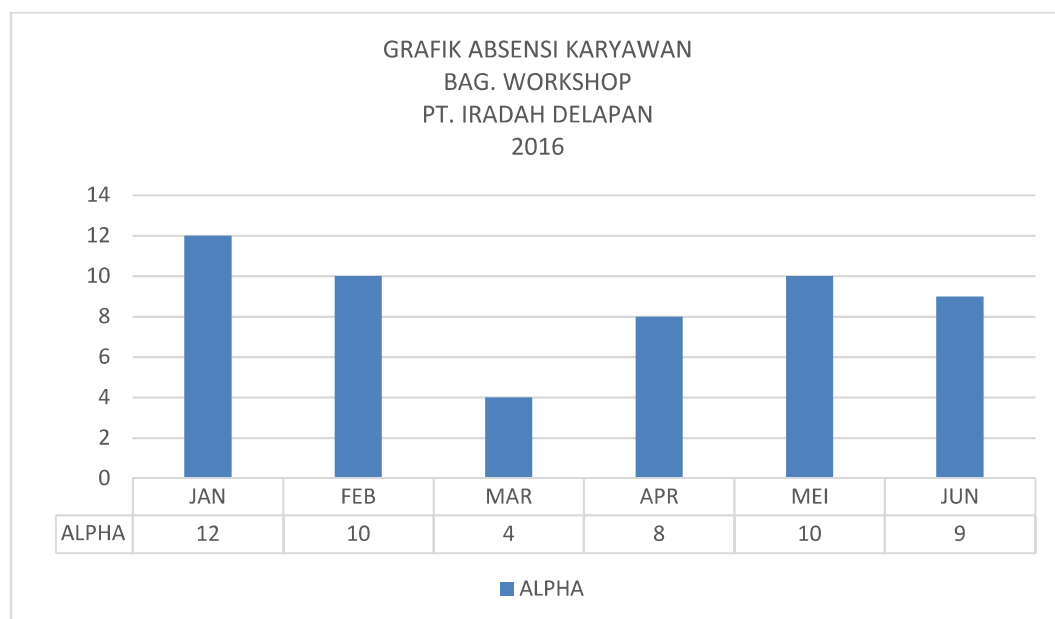
Nama Peralatan	TYPE	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN
Shaper Machine	LG40H						
Milling Machine	XK7125						
Lathe Machine	BV 20-1L						
Lathe Machine	CDL6251						
Power Press Machine	MDY-30						
Drilling Machine	33686						

Sumber : PT. Iradah Delapan (2016)

Selain mengenai keselamatan, PT. Iradah delapan juga memperdulikan kesehatan para karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari penerapan informasi mengenai kesehatan pada tiap area rawan gas yang dapat mempengaruhi kesehatan. Para pekerja juga diberikan beberapa alat pelindung diri sesuai kebutuhannya, Sebagai contoh kebutuhan dasar yakni mewajibkan penggunaan *ear plug* atau penutup telinga yang berfungsi sebagai peredam suara pada area kerja yang mengeluarkan suara bising, selain itu juga terdapat alat pelindung diri lainnya seperti *Safety shoes*, *Wearpack*, *Safety Glove*, *Safety Glasses*.

Beberapa hal lain yang juga diterapkan pada PT Iradah Delapan adalah mengenai kedisiplinan. Kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan 2003).

Dari 57 Karyawan pada Bagian Workshop setiap bulan pasti ada yang terlambat maupun tidak masuk kerja. Berdasarkan data grafik absensi karyawan pada PT. Iradah Delapan, dapat diketahui pada bulan Januari sampai bulan Juni 2016 selalu ada ketidak hadiran karyawan dengan Alpha (tanpa keterangan). Pada bulan januari hingga maret terdapat trend penurunan, yakni Januari sebanyak 12 orang ke bulan Maret menjadi 4 orang. Pada bulan berikutnya tingkat ketidak hadiran alpha mengalami kenaikan kembali yakni pada bulan april sebanyak 8 orang dan pada bulan mei sebanyak 10 orang.

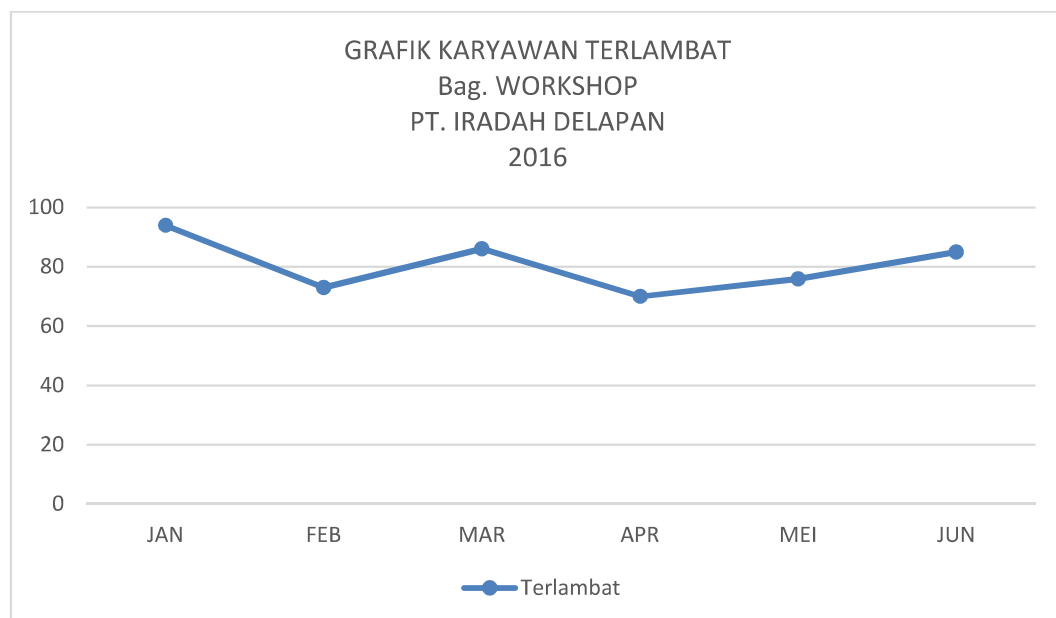


Sumber : PT. Iradah Delapan (2016)

Gambar 4
Data Rekapitulasi Absensi Bulan Januari – Juni 2016

Ketidak hadiran ini akan berdampak pada kinerja karyawan karena dapat mengurangi jumlah jam kerja karyawan. Menurut Soejono (2000) disiplin kerja perusahaan atau instansi dapat dikatakan baik ketika tepat waktu, tepat dapat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan lebih, persis.

Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang, dan yang akan datang berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba. Pada grafik kedatangan terlambat pada PT Iradah Delapan, tingkat atau jumlah nya selalu mengalami penurunan dan kenaikan yang tidak beraturan. Namun meskipun tidak beraturan menurut teori Soejono (2000) hal tersebut dapat dikatakan tidak baik bagi kedisiplinan, karena disiplin dapat dilihat dari indikator ketepatan waktu. Tujuan disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan (berhati-hati didefinisikan sesuai peraturan dan perundang-undangan). Dalam suatu organisasi, peraturan dan perundang undangan memiliki tujuan yang sama dengan apa yang dilakukan oleh hukum dalam masyarakat, dilanggar (Dessler 2009; 194)



Sumber : PT. Iradah Delapan (2016)

Gambar 5
Data Rekapitulasi Karyawan Terlambat Bulan Januari – Juni 2016

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Keselamatan, Kesehatan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Workshop PT. Iradah Delapan**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang terjadi pada PT. Iradah Delapan tersebut, maka rumusan masalah yang di rumuskan oleh peneliti adalah;

1. Apakah faktor keselamatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian workshop PT. Iradah Delapan?
2. Apakah faktor kesehatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian workshop PT. Iradah Delapan?
3. Apakah faktor kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian workshop PT. Iradah Delapan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh faktor keselamatan terhadap kinerja karyawan bagian workshop PT. Iradah Delapan.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh faktor kesehatan terhadap kinerja karyawan bagian workshop PT. Iradah Delapan.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh faktor kedisiplinan terhadap kinerja karyawan bagian workshop PT. Iradah Delapan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT Iradah Delapan.

Diharapkan agar melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan bagi perusahaan dan rekomendasi yang bersifat saran untuk meningkatkan kinerja Karyawan. Selain itu penelitian ini juga menginformasikan kepada perusahaan tentang seberapa pentingnya pengaruh keselamatan, kesehatan dan kedisiplinan kerja.

2. Bagi Penelitian selanjutnya.

Dengan tercapainya penelitian ini peneliti berharap hasil penelitian dapat menjadi referensi dan sumber informasi mengenai keselamatan, kesehatan dan disiplin kerja dalam perusahaan. Dan diharapkan pula penelitian ini dapat menjadi referensi penelitian sejenis untuk pengembangan penelitian selanjutnya.