

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perindustrian merupakan salah satu roda penggerak perekonomian di Indonesia, persaingan yang semakin ketat setiap waktunya membuat perusahaan dipaksa untuk selalu meningkatkan pengelolaan sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia (SDM). Kualitas SDM yang baik sangat penting bagi perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya serta menghasilkan produk berkualitas dan mempertahankan eksistensi perusahaan. Salah satu tolak ukur yang bisa digunakan untuk menilai kualitas SDM adalah produktivitas kerja karyawan, produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang mempunyai pemikiran bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang agar tidak cepat merasa puas, akan tetapi akan terus mengembangkan diri dan mengasah kemampuan kerja. Menurut Purwanti (2017:56) produktivitas merupakan hasil perbandingan antara input dan output karyawan. Oleh karena itu produktivitas merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah bisnis karena selalu berusaha meningkatkan kualitas dan efisiensi dalam pengerjaannya. Banyak hal yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain jaminan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja.

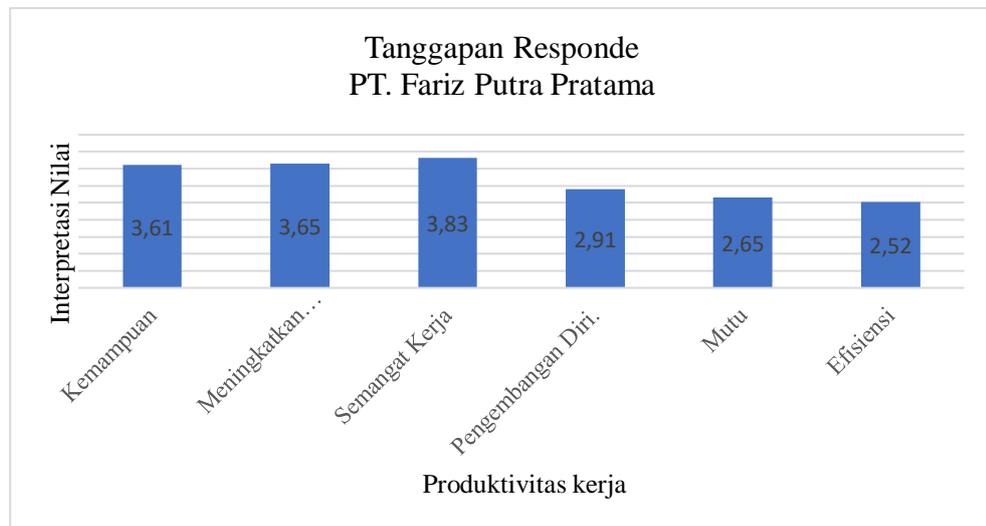
Di era globalisasi, keselamatan dan kesehatan kerja telah menjadi sebuah kebutuhan dalam setiap bagian kerja baik yang berada dilapangan ataupun didalam ruangan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu bentuk usaha atau upaya bagi para pekerja untuk memperoleh jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan yang dapat mengancam dirinya baik berasal dari individu maupun lingkungan kerjanya. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu program wajib yang ada di setiap tempat kerja. Implementasinya telah menyebar secara menyeluruh hampir disetiap sektor industri yang ada. Upaya untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan juga harus diimbangi dengan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja salah satunya ialah dengan mengimplementasikan keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi-kondisi, fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi fisiologis-fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang, sakit pinggang, sindrom carpal tunnel, penyakit – penyakit kardiovaskular, berbagai jenis kanker dan sebagainya. Kondisi-kondisi Psikologis diakibatkan oleh stress pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Keselamatan kerja menurut Kasmir (2016: 266) “merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya”. Sedangkan Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membaut karyawan tidak sehat atau sakit, (Kasmir ,2016: 266).

Dalam pasal 86 UU No.13 tahun 2003, 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. Untuk mengantisipasi permasalahan tersebut, maka dikeluarkanlah peraturan perundangan-undangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja sebagai pengganti peraturan sebelumnya yaitu *Veiligheids Reglement*, STBI No 406 tahun 1910 yang dinilai sudah tidak memadai menghadapi kemajuan dan perkembangan yang ada. Peraturan tersebut adalah Undang-undang No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang ruang lingkupnya meliputi segala lingkungan kerja, baik didarat, didalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Undang-undang tersebut juga mengatur syarat-syarat keselamatan kerja dimulai dari perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan banyaknya kecelakaan.

Begitu juga dengan PT. Fariz Putra Pratama yang berdiri di bidang manufaktur dalam pengangkutan dan mengelolah Limbah B3 (bahan berbahaya dan beracun). Dalam bidang ini karyawan wajib mendapatkan fasilitas mengenai keselamatan dan kesehatan untuk memiliki keselamatan dan kesehatan kerja oleh perusahaan. Semua fasilitas keselamatan kerja dan kesehatan kerja penting untuk karyawan, namun fasilitas tersebut tidak menjamin karyawan dengan tidak mematuhi dan mentaati peraturan perusahaan.

Adapun tanggapan responden mengenai produktivitas kerja sebagai berikut:



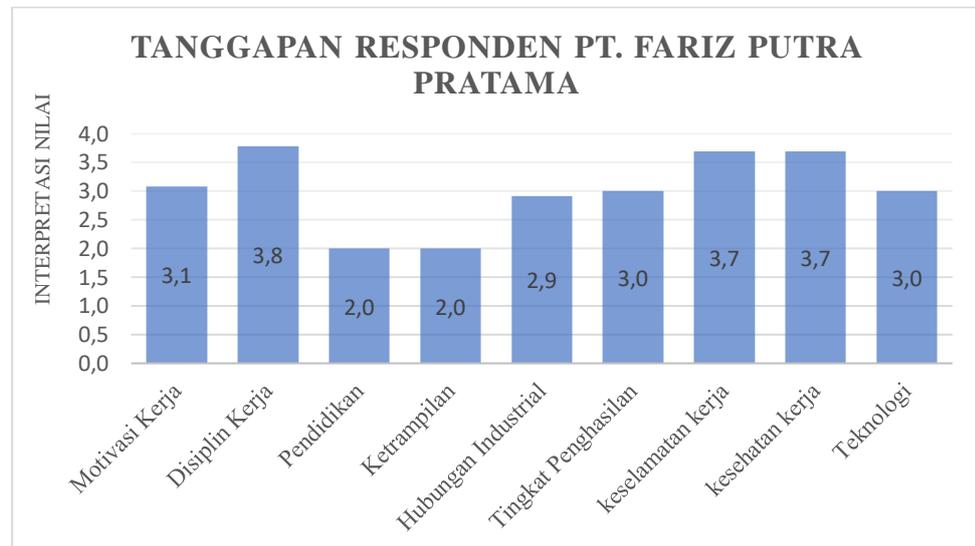
1.1. Gambar Grafik

Hasil Survey Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Fariz Putra Pratama.

Sumber: Data diolah oleh penulis,2020.

Berdasarkan dari grafik tersebut diperoleh dari hasil survey yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 20% karyawan yaitu 23 responden dari 114. Dari hasil tersebut diperoleh hasil produktivitas kerja pada PT. Fariz Putra Pratama, Ada 3 tanggapan responden tersebut sangat tinggi, yaitu kemampuan, meningkatkan hasil kerja dan semangat kerja dengan angka >3,25. Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja sangat tergantung pada kemampuan, peningkatan dan semangat kerja. Namun dalam mencari perbedaan produktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu produktif dan tidak produktif.

Adapun sebab timbulnya tidak produktif kerja karyawan PT Fariz Putra Pratama diantara seagai berikut:



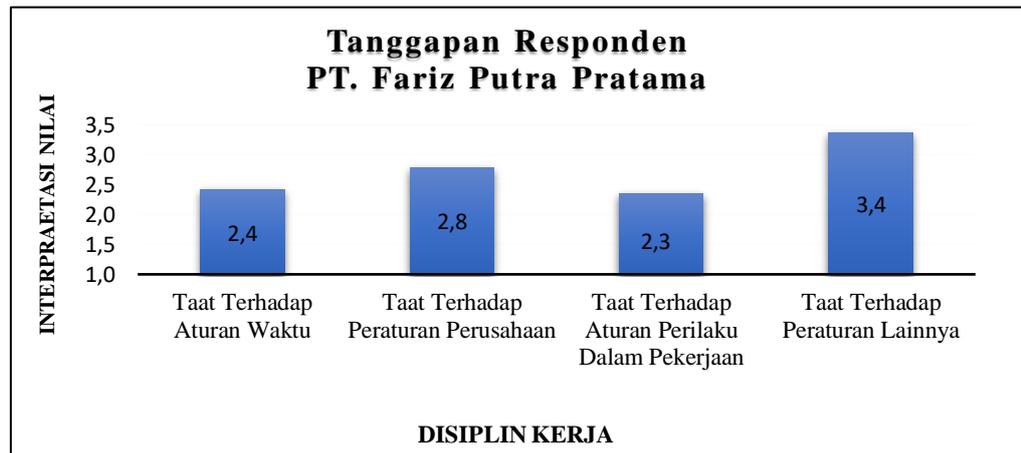
1.2 Gambar Grafik

Masalah PT. Fariz Putra Pratama

Sumber: data diolah, tahun 2020.

Dari grafik tersebut survey dilakukan dengan melakukan kuesioner permasalahan kepada 23 karyawan. Dari hasil tersebut diperoleh hasil permasalahan PT Fariz Putra Pratama, adapun yang termasuk dalam kategori permasalahan sangat tinggi yaitu: disiplin kerja dengan nilai masalah sebesar 3,8, keselamatan kerja dengan nilai masalah 3,7 dan Kesehatan kerja dengan nilai masalah 3,7.

Dalam permasalahan disiplin kerja penulis melakukan penyebaran pra survei mengenai dimensi disiplin kerja karyawan pada PT. Fariz Putra Pratama, sebagai berikut:



1.3 Gambar Grafik

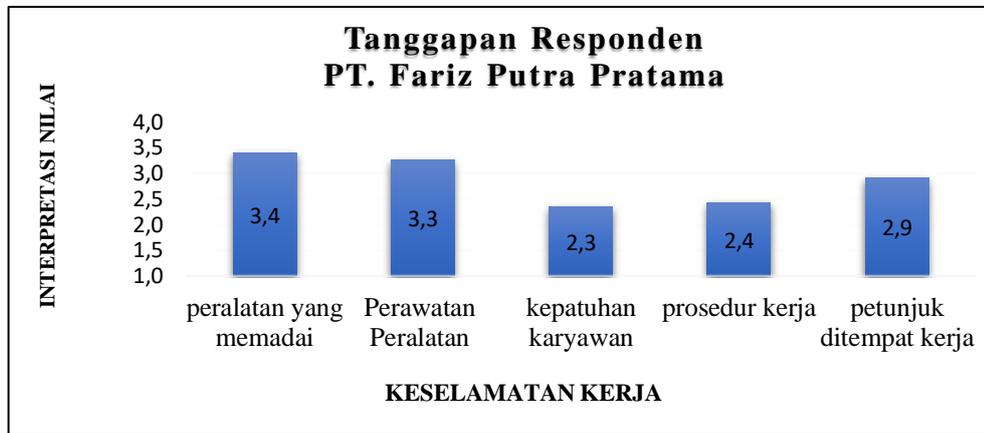
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Fariz Putra Pratama

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2020.

Berdasarkan grafik dan table tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan tertinggi dari disiplin kerja adalah taan terhadap peraturan dengan angka 3,4 karena karyawan sangat setuju dengan adanya adanya peraturan disiplin kerja. Sementara itu tanggapan terendah adalah perilaku dengan angka 2,3 kerana hasil responden karyawan masih banyak karyawan yang tidak menaati SOP (Standar Operasi Perusahaan).

Tanggapan responden mengenai masalah keselamatan kerja yang ada di PT.

Fariz Putra Pratama sebagai berikut:



1.4 Gambar Grafik

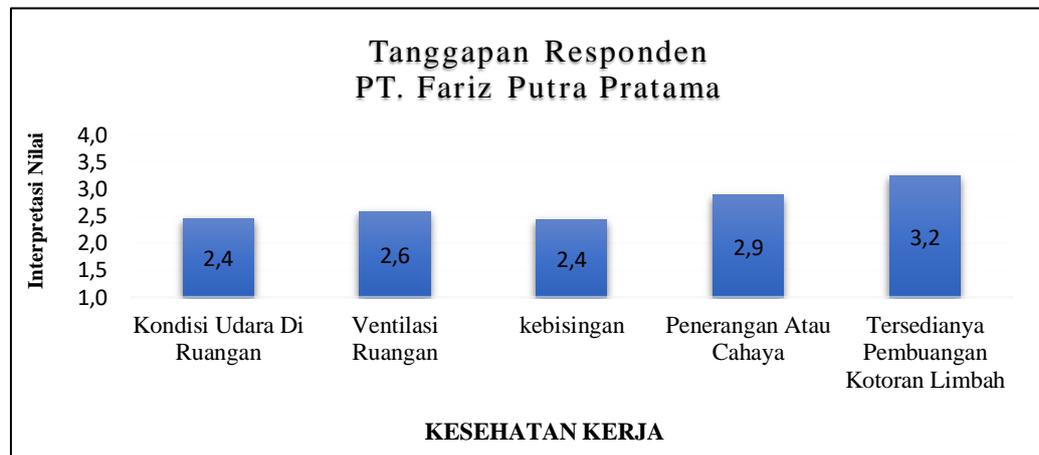
Tanggapan Responden Mengenai Keselamatan Kerja pada

PT.Fariz Putra Pratama

Sumber: Data diolah oleh penulis,2020.

Berdasarkan grafik dan table tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tertinggi dari keselamatan kerja adalah tersedianya peralatan kerja yang memadai dengan angka 3,4 karena sangat baik bahwa peralatan yang memadai sesuai dengan fasilitas keselamatan kerja. Sementara itu tanggapan terendah adalah kepatuhan karyawan dengan angka 2,3 karena pelanggaran kepatuhan terhadap karyawan kurang baik dalam sanksi yang perusahaan berikan.

Tanggapan responden mengenai masalah keselamatan kerja yang ada di PT.Fariz Putra Pratama sebagai berikut:



1.5 Gambar Grafik

Tanggapan Responden Mengenai Kesehatan Kerja pada PT.Fariz Putra Pratama

Sumber: Data diolah oleh penulis,2020.

Berdasarkan grafik dan table tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan tertinggi dari kesehatan kerja adalah tersedianya pembuangan kotoran limbah dengan angka 3,2 karena sangat baik dengan adanya tempat khusus untuk pembuangan limbah. Sementara itu tanggapan terendah adalah kebisingan angka 2,4 kerana kondisi udara dan kebisingan yang ada pada tempat kerja membuat karyawan kurang baik dalam fasilitas kesehatan kerja.

Dalam pengamatan diatas ditemukan permasalahan yakni tanggapan respon karyawan mengenai fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja masih tidak baik dan rendahnya kesadaran tingkat kedisiplinan karyawan akan penggunaan fasilitas keselamatan kerja saat bekerja. Hal ini dapat mengakibatkan terganggunya produktivitas kerja karyawan dalam bekerja dan akan menyebabkan resiko kecelakaan pada karyawan. Ketiga masalah tersebut sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut peneliti diduga hal tersebut disebabkan oleh ketidak tahuan karyawan dari dampak perilaku negatif mereka yang mengabaikan peraturan dan kemampuan karyawan untuk bekerja terganjal oleh proses atau sistem yang tidak berjalan dengan semestinya. Atas dasar latar belakang permasalahan yang disampaikan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan judul **“Perbedaan Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT Fariz Putra Pratama (Studi Kasus Karyawan PT Fariz Putra Pratama bagian Produksi)”**.

1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi untuk mengetahui perbedaan produktivitas kerja yang dilihat dari tiga variable yang membedakannya yaitu disiplin kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar suatu masalah dapat dikaji secara mendalam, maka perlu pembatasan masalah. Hal ini penting karena masalah yang akan dikaji menjadi jelas dan mengarahkan perhatian dengan tepat sehingga dalam pemecahannya dapat dilakukan secara tepat. Berdasarkan masalah latar belakang penelitian dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi oleh disiplin kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Dalam latar belakang masalah dengan mempertimbangkan pembatasan masalah diatas maka rumusan masalahnya adalah Apakah karyawan yang produktif dan tidak produktif dapat dilihat perbedaannya melalui disiplin kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang dimiliki?

1.3. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui kelompok produktivitas kerja dengan melihat perbedaan melalui variabel disiplin kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan yang paling dominan.

1.4. Kegunaan Penelitian.

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.

Dari penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat secara teoritis, yaitu sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan dan pelatihan mengenai kompetensi tenaga kerja sebagai kunci pencapaian kinerja yang optimal. Selain itu penelitian ini juga penulis harapkan dapat menjadi referensi pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang memiliki permasalahan yang sama atau ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis.

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berhubungan dengan apa yang harus ditingkatkan pegawai agar menjadi evaluasi dalam meningkatkan pencapaian produktivitas kerja PT Fariz Putra Pratama dan juga mewujudkan visi-misi perusahaan.