

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia usaha saat ini semakin berkembang, dapat dibuktikan dengan banyaknya perusahaan besar pesaing dan adanya teknologi yang canggih. Perusahaan yang kompetitif harus mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya, yang berarti perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang berkualitas tinggi. SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan komponen penting dari setiap organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci dari keberhasilan perkembangan maupun produktivitas yang dicapai oleh suatu perusahaan, dimana pada hakikatnya SDM merupakan sumber penggerak, perencana, dan pelaksana kegiatan pada perusahaan untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Karyawan sekarang dinilai bukan hanya sebagai sumber daya manusia, melainkan juga sebagai modal dan aset bagi sebuah organisasi.

Setiap organisasi harus menghadapi masalah yang menuntut sumber daya manusia yang unggul karena perkembangan dunia bisnis yang pesat dan persaingan yang semakin meningkat. Sumber daya yang inovatif dengan tingkat keterampilan yang tinggi dapat menentukan kualitas sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk menyediakan organisasi dengan unit kerja yang efisien untuk mencapai tujuan manajemen perusahaan bagaimana perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dengan kualitas dan kuantitas yang konstan.

Mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas bukanlah hal yang mudah. Salah satu masalah yang masih banyak ditemukan berkaitan dengan sumber daya

manusia adalah masalah kemanusiaan, dimana tuntutan produksi yang tinggi membuat perusahaan memaksa pekerja untuk bekerja diluar batas kemampuannya tanpa memperhatikan kesejahteraan pekerja itu sendiri. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung aktivitas kerja sehingga tenaga kerja secara otomatis dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya dan meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan bagi perusahaan. Hal ini karena kesejahteraan tenaga kerja tidak hanya dilihat dari upah.

Menjalankan sebuah organisasi tidak lepas dari kontribusi para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Penentuan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja yang baik pasti akan membawa hasil yang baik pula bagi perusahaan, dan sebaliknya. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif bagi seluruh perusahaan. Peningkatan penyelesaian tanggung jawab adalah salah satu hal yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

CV. Ali Radja adalah perusahaan pelaksana kontruksi berbentuk CV, yang berpengalaman mengerjakan proyek kontruksi wilayah Jombang. Perusahaan ini beralamat di Dsn. Butuh Ds. Pandanwangi RT. 003 RW. 002, Kecamatan Diwek, Kabupaten Jombang. Perusahaan saat ini memiliki kualifikasi dan dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi. Selain sebagai pengembangan perumahan dan bergerak di jasa jual beli properti, perusahaan ini

juga menawarkan jasa arsitek atau jasa perencanaan bangunan, jasa kontruksi bangunan atau kontraktor pelaksana pembangunan, maupun pembuatan furniture yang profesional dengan hasil yang memuaskan.

Perusahaan dikatakan berhasil atau tidak hanya berkaitan dengan kinerja karyawan, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala bentuk yang menjamin perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja, termasuk kecelakaan penyaki yang berkaitan dengan kegiatan kerja. Dalam mempertimbangkan kesejahteraan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja harus diperhatikan. Kecelakaan dan penyakit akibat kerja tidak hanya berdampak pada tenaga kerja, tetapi juga bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang aman, sehat, dan lingkungan kerja yang efektif dan produktif. Hal ini berkaitan langsung dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Keselamatan mencakup dua istilah yaitu risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Keselamatan kerja dapat ditunjukkan pada kondisi yang aman dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko yang berkaitan dengan keselamatan kerja yaitu unsur-unsur tempat kerja yang dapat mengakibatkan kebakaran, memar, patah tulang, kehilangan penglihatan, dan gangguan pendengaran. Sementara kesehatan kerja dapat ditunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosional, atau sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut informasi yang diberikan oleh Bapak Nasrul selaku Kepala Bagian Pelaksana di CV. Ali Radja Jombang bahwa karyawan masih kurang

memperhatikan keselamatan kerja, seperti tidak memakai rompi, helm, dan sepatu saat bekerja di lapangan, melainkan memakai sandal dan topi yang tidak sesuai dengan standar keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja. Sedangkan dalam hal kesehatan kerja CV. Ali Radja Jombang memberikan fasilitas BPJS kepada karyawannya berupa BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Proyek (bila ada proyek pemerintahan maupun swasta yang bernilai besar). BPJS Ketenagakerjaan merupakan sebuah organisasi hukum publik yang bertanggung jawab untuk melindungi semua pekerja. Karyawan yang mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan sejumlah dua orang sejak tahun 2019 hingga sekarang, hal tersebut dikarenakan dua orang tersebut tetap bekerja di CV. Ali Radja Jombang dalam jangka waktu yang lama. BPJS Proyek adalah BPJS yang dibayarkan sesuai dengan nilai yang dikerjakan suatu proyek dan akan menanggung biaya pengobatan karyawan jika mengalami kecelakaan pada proyek tersebut. Untuk BPJS Proyek tidak ada karyawan yang mendapatkan karena BPJS Proyek hanya untuk proyek pemerintah maupun proyek swasta (pembangunan pabrik atau perusahaan berkapasitas besar kecuali pembangunan rumah), dimana CV. Ali Radja Jombang tidak pernah mengerjakan proyek pemerintah. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti data kecelakaan kerja dari Manajemen K3 CV. Ali Radja sejak tahun 2016 hingga tahun 2020, sebagai berikut:

Table 1.1 Data kasus kecelakaan kerja CV. Ali Radja Jombang

Tahun	Jumlah kecelakaan kerja
2017	3 kasus
2018	3 kasus
2019	4 kasus
2020	6 kasus

Sumber: Manajemen CV. Ali Radja Jombang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa ada beberapa karyawan masih kurang memperhatikan akan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada karyawan yang bekerja langsung pada bagian lapangan, dimana karyawan bagian lapangan harus mengutamakan keselamatan kerja karena perusahaan ini bergerak di bidang konstruksi yang kegiatan produksinya memiliki risiko tinggi seperti saat menggali tanah, mengelas, membuat pondasi, memasang material, memasang pintu, dan sebagainya. Oleh karena itu sangat penting bagi karyawan memiliki kesadaran dalam melindungi dirinya sendiri agar dapat mencegah dan meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja.

Selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kedisiplinan kerja. Kehidupan dalam suatu perusahaan akan menjadi tertib dan bebas dari kekacauan – kekacauan apabila para pekerja taat akan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan kata lain, penting bagi karyawan untuk menerapkan disiplin kerja karena tanpa disiplin kerja tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Organisasi dan karyawan itu sendiri akan diuntungkan jika memiliki disiplin kerja yang baik, oleh karena itu penting bagi karyawan untuk memahami dan menyadarinya.

Kedisiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kesungguhan karyawan dalam bekerja akan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang ditanamkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya tercermin dalam disiplin kerjanya. Hal ini dapat mendorong tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer berusaha untuk menanamkan disiplin yang tepat pada karyawannya.

Masalah kedisiplinan yang umumnya disebabkan oleh karyawan antara lain, terlambat, pulang lebih awal, tidak masuk kerja, dan ketidaktaatan. Disiplin kerja yang efektif harus menargetkan perilaku mereka, bukan karyawan secara pribadi, karena alasan disiplin adalah untuk meningkatkan kinerja, dan disiplin dapat berkorelasi positif dengan kinerja, bertentangan dengan asumsi bahwa disiplin merusak perilaku. Semakin disiplin diri karyawan, semakin tinggi produktivitas dan kinerja perusahaan. Bentuk kedisiplinan yang baik akan tercermin dalam suasana, yaitu: perhatian karyawan yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, semangat dan inisiatif karyawan dalam melakukan sesuatu, rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, rasa persatuan antar anggota, dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Berdasarkan observasi sementara yang dilakukan terkait disiplin kerja di CV. Ali Radja Jombang dalam wawancara saya dengan Ibu Ema selaku Administrasi, beliau mengungkapkan bahwa kedisiplinan karyawan dalam perihal presensi dengan cara menyampaikan pesan langsung kepada pimpinan, hal tersebut dilakukan agar efisien. Kehadiran karyawan pada saat datang ke kantor juga tidak teratur atau tidak sesuai dengan jam kantor. Namun dengan begitu tingkat produktivitas kerjanya masih baik. Akan tetapi penting bagi perusahaan untuk

memperhatikan masalah kedisiplinan yang diduga akan meningkatkan tingkat produktivitas.

Table 1.2 Keterlambatan Karyawan dan Omset Bulan Januari-September 2021 (per bulan)

Bulan	Keterlambatan Karyawan Ke Kantor	Omset (Kinerja Karyawan)
Januari	9	Rp 62.000.000
Februari	11	Rp 65.000.000
Maret	11	Rp 69.000.000
April	17	Rp 79.000.000
Mei	20	Rp 85.000.000
Juni	15	Rp 88.000.000
Juli	19	Rp 92.000.000
Agustus	20	Rp 95.000.000
September	16	Rp 102.000.000

Sumber: Bagian Administrasi CV. Ali Radja Jombang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa pada bulan Januari karyawan yang mengalami keterlambatan ke kantor sebanyak 9 kali, dan omset yang didapatkan oleh perusahaan sebesar 62 juta rupiah. Selanjutnya pada bulan Februari karyawan yang telat ke kantor mengalami peningkatan yaitu sebanyak 11 kali, dan omset yang didapatkan oleh perusahaan sebesar 65 juta rupiah. Pada bulan Maret karyawan yang telat ke kantor masih sama dengan bulan Februari sebanyak 11 kali, dan omset yang didapatkan oleh perusahaan sebesar 69 juta rupiah. Pada bulan April karyawan yang telat ke kantor mengalami peningkatan sebanyak 17 kali, dan omset yang didapatkan oleh perusahaan sebesar 79 juta rupiah. Pada bulan Mei masih banyak yang kurang menerapkan tata tertib dalam perusahaan sehingga terjadi peningkatan pada karyawan yang telat ke kantor yaitu sebanyak 20 kali, dan omset yang didapatkan oleh perusahaan sebesar 85 juta rupiah. Kemudian bulan Juni rekapitulasi mengalami penurunan sebanyak 15 kali karyawan yang telat ke kantor, dan omset yang

didapatkan sebesar 88 juta rupiah. Pada bulan Juli rekapitulasi kembali mengalami peningkatan pada karyawan yang telat ke kantor sebanyak 19 kali, omset yang didapatkan perusahaan sebesar 92 juta rupiah. Bulan Agustus karyawan yang telat ke kantor mengalami peningkatan sebanyak 20 kali, dan omset yang didapatkan oleh perusahaan sebesar 95 juta rupiah. Kemudian bulan September karyawan yang telat ke kantor mengalami penurunan sebanyak 16 kali, dan omset yang didapatkan oleh perusahaan sebesar 102 juta rupiah. Berdasarkan rekapitulasi keterlambatan karyawan dan omset bulan Januari sampai September 2021 dapat dilihat bahwa karyawan yang telat ke kantor hampir keseluruhan mengalami kenaikan, namun omset yang didapat terus mengalami kenaikan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan dimana terdapat furnitur, tata letak, dan kondisi fisik lainnya ada yang dapat memengaruhi aktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah tempat karyawan bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lingkungan kerja fisik merupakan aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan (Sedarmayanti, 2017).

Suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan memudahkan dalam menyelesaikan tugas, dapat membantu karyawan dalam mengurangi rasa bosan dan lelah dalam bekerja serta membantu karyawan berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan pendorong utama bagi

karyawan untuk melakukan kinerja yang terbaik. Lingkungan kerja fisik yang tidak menguntungkan mungkin memerlukan lebih banyak tenaga dan waktu, dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien.

Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam proses pencapaian kenyamanan tempat kerja, kondisi lingkungan kerja fisik memerlukan perhatian baik pimpinan atau manajer maupun karyawan. Karyawan dapat bekerja lebih giat dan menghasilkan pekerjaan yang lebih bermanfaat ketika mereka berada di lingkungan kerja fisik yang nyaman. Ketika berbagai kondisi terpenuhi, termasuk fasilitas yang memadai, pencahayaan yang memadai, ventilasi yang memadai untuk membantu pertukaran udara, dan ruang yang optimal maka lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat dirasakan. Hal ini membantu karyawan bekerja secara efisien dan mengurangi tingkat kerusakan serta bahaya di tempat kerja.

Hasil wawancara terkait lingkungan kerja di CV. Ali Radja Jombang dengan Ibu Ema selaku Administrasi dan observasi sementara yang dilakukan peneliti, yaitu kondisi lingkungan fisik dirasa kurang memadai, dimana fasilitas dalam bekerja kurang diperhatikan, seperti kurangnya fasilitas komputer untuk karyawan, karena masih ada beberapa karyawan yang masih menggunakan laptop pribadi untuk melakukan pekerjaannya, kurangnya penyejuk ruangan, dan kurangnya kendaraan untuk melakukan survei pada daerah plosok.

Table 1.3 Hasil pelaksanaan kerja karyawan tahun 2015-2020

Tahun	Target Proyek	Realisasi Proyek
2015	5 proyek	3 proyek
2016	8 proyek	5 proyek
2017	10 proyek	11 proyek
2018	13 proyek	12 proyek
2019	15 proyek	18 proyek
2020	20 proyek	13 proyek (Covid-19)

Sumber: Bagian Administrasi CV. Ali Radja Jombang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah proyek pada tahun 2015 terdapat realisasi proyek belum memenuhi target yaitu sebanyak 3 proyek, dikarenakan masih awal berdirinya perusahaan. Kemudian pada tahun 2016, realisasi proyek mengalami penurunan dan tidak memenuhi target proyek yaitu sebanyak 5 proyek. Sedangkan pada tahun 2017 terdapat realisasi proyek mengalami peningkatan yaitu 11 proyek. Tetapi pada tahun 2018 realisasi proyek mengalami penurunan yaitu 12 proyek. Pada tahun 2019 realisasi proyek kembali mengalami kenaikan menjadi 18 proyek. Selanjutnya pada tahun 2020 realisasi proyek mengalami penurunan yaitu 13 proyek, hal tersebut dikarenakan adanya Covid-19, sehingga pada bulan april terdapat pembatasan proyek fisik oleh dinas-dinas dan terbatasnya pekerjaan swasta (pembatasan PPKM). Berdasarkan naik turunnya realisasi proyek yang terjadi pada tahun 2015 sampai tahun 2020 pencapaian proyek pertahun masih belum maksimal, hal tersebut juga dipengaruhi karena banyaknya bisnis yang bersaing dalam industry yang sama, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan berkurangnya jumlah permintaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Edy Krisyanto (2019) yang menemukan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan keselamatan dan

kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Nurul Fajri (2017) yang menemukan bahwa adanya pengaruh kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis lebih lanjut bagaimana pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Kedisiplinan kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan dimana kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian dan fenomena keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik yang terjadi di CV. Ali Radja Jombang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Ali Radja Jombang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ali Radja Jombang?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ali Radja Jombang?

3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ali Radja Jombang?
4. Apakah K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ali Radja Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ali Radja Jombang.
2. Untuk mengetahui apakah Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ali Radja Jombang.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ali Radja Jombang.
4. Untuk mengetahui apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ali Radja Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang secara umum dapat diklarifikasikan menjadi empat yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dasar yang berhubungan dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), kedisiplinan,

dan lingkungan kerja fisik yang dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Ali Radja Jombang.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kedisiplinan, dan lingkungan kerja fisik.

3. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai koleksi perpustakaan yang diharapkan bermanfaat sebagai bacaan bagi mahasiswa atau pihak lain yang berkepentingan, selain itu juga menjadi acuan bagi penelitian sejenis untuk menambah wawasan dan pengetahuan terutama menyangkut hal yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kedisiplinan, dan lingkungan kerja fisik pada perusahaan.

4. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam studi pendidikan kedalam kerja praktek, serta menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kedisiplinan, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan.