

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu bagian yang berada didalam perusahaan memiliki peran penting pada setiap aktivitas atau proses yang terjadi diperusahaan. Perusahaan mampu harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik apabila ingin mencapai tujuan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan (Qurbani et al., 2018).

Menurut Sitepu & Wasiman (2021) kinerja merupakan hasil pencapaian karyawan dalam suatu pekerjaan berdasarkan kriteria tertentu yang ada dalam pekerjaannya. Perusahaan dapat menilai kinerja melalui kriteria yang terkait dengan pekerjaan karyawan atau bahkan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, selain mampu dilihat semua berbagai pekerjaan yang sudah dilakukan dengan hasilnya. Penting sekali bagi perusahaan memperhatikan kinerja karyawan dengan melakukan penilaian kinerja.

Kinerja karyawan didalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti yang disebutkan oleh Simbolon & Nuridin (2017) antara lain, kemampuan karyawan, keselamatan kesehatan kerja, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan. Semua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi ada yang berpengaruh secara signifikan ada yang tidak signifikan. Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal seorang karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya.

Kinerja pegawai adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wirawan, 2018). Kinerja

adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Lumi et al., 2017).

Tabel 1. 1 Jumlah Produksi Karyawan PT. Multi Sarana Mandiri (MSAM)

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Selisih Jumlah (Ton)	Selisih Dalam (%)
2018	7000	6500	5000	5
2019	80700	73700	7000	6,9
2020	90800	80900	9900	8,9
2021	100500	80900	19600	17,3
2022	110000	90000	20000	14,8

Berdasarkan Tabel 1.1 Produksi kelapa sawit PT. MSAM Membuktikan bahwa sistem kinerja karyawan yang digunakan berjalan pada bagian pengolahan kelapa sawit menjadi minyak *Crude Palm Oil (CPO)*. ditemukan bahwa pada tahun 2018 sampai 2022 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah produksi namun selama periode 5 tahun menunjukkan belum bisa mencapai target yang ditentukan. Pada tahun 2020 sampai 2021 bahwa tidak ada peningkatan jumlah produksi CPO sehingga mengakibatkan perkembangan cenderung konstan selisih mencapai 17,3%. PT. MSAM menetapkan tingkat toleransi tidak sesuai antara target dan realisasi target diatas diatas disebut adanya kelancaran atas bahan baku digunakan proses produksi dan apabila kerusakan mesinyang digunakan karyawan dalam bekerja. Sehingga berdasarkan hasil tersebut kinerja karyawan secara kuantitas bekerja belum maksimal, ketepatan waktu juga belum maksimal untuk dapat menyelesaikan waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan. Secara kualitas, kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil produksi dimana kualitas CPO yang di hasilkan oleh perusahaan PT. Multi Sarana Agro Mandiri

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa aman serta terbebas dari gangguan yang dapat

menimbulkan efek jangka pendek maupun jangka Panjang baik secara rohani maupun jasmani (Syahyuni, 2017). Selain itu K3 juga merupakan bentuk control terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja (Elphiana.g et al., 2018).

Penerapan pemberian sebuah jaminan kesehatan dan keselamatan kerja hingga kini belum dapat dinyatakan berhasil dalam mengurangi kecelakaan kerja di perusahaan. Persoalan pegawai terkadang dibuat seperti buruh-buruh yang fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya. Dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka. Persoalan ini tidak hanya terjadi dinegara-negara yang sedang berkembang tetapi dinegara maju pun persoalan tersebut juga ada. tetapi dari penyebabnya saja yang berbeda. Ketidakpuasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan.

Suatu kecelakaan kerja dapat terjadi apabila terdapat berbagai faktor penyebab secara bersamaan pada suatu tempat kerja atau proses produksi. Dari beberapa penelitian para ahli memberikan indikasi bahwa suatu kecelakaan kerja tidak dapat terjadi dengan sendirinya, akan tetapi terjadi oleh satu atau beberapa faktor penyebab kecelakaan sekaligus dalam suatu kejadian. Hasil kajian literatur yang dilakukan oleh Hedaputri et al., (2021) menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan K3 berhubungan terhadap kejadian kecelakaan kerja dimana semakin tinggi tingkat pengetahuan K3 pada pekerja di suatu tempat kerja maka akan semakin rendah kejadian kecelakaan kerjanya.

Data dari PT. MSAM pada tahun 2019 hingga 2021 tercatat beberapa kasus kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan PT. MSAM. Data tersebut dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 1. 2 Data Kecelakaan kerja di PT. Multi Sarana Agro Mandiri

No	Jenis Kecelakaan kerja	Jumlah korban K3
1	Meninggal	7
2	Luka berat (patah tulang, kehilangan anggota tubuh)	6
3	Luka ringan (tergores benda tajam, tertusuk duri)	175
4	Penyakit akibat kerja (penyakit kulit, gangguan pernafasan, dll)	50

Sumber : PT.Multi Sarana Agro Mandiri

Dari data table 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat kecelakaan kerja pada 4 tahun terakhir cenderung meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat keselamatan dan kesehatan tenaga kerja di perusahaan karena kurangnya alat pelindung diri (APD), pengetahuan yang petunjuk cara penggunaan peralatan dan penyediaan P3K masih kurang sehingga pekerjaannya tidak selesai dengan tepat waktu.

Menurut Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No.9 Tahun 2008 dikatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah pemberian perlindungan kepada setiap orang yang berada di tempat kerja, yang berhubungan dengan pemindahan bahan baku, penggunaan peralatan kerja konstruksi, proses produksi dan lingkungan sekitar tempat kerja. Sedangkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi (K3 Konstruksi) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja pada pekerjaan konstruksi (Tiurma Elita Saragi, 2019).

PT. Sarana Agro Mandiri (MSAM) menerapkan konsep Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) untuk menciptakan lingkungan yang kondusif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Masria, 2022). Kesehatan dan keselamatan kerja yang baik akan menjamin aktivitas karyawan. Jaminan

ini meningkatkan produktivitas dengan membuat karyawan merasa aman dalam segala aktivitas, sehingga dengan begitu karyawan akan dapat bekerja secara maksimal dan memenuhi target dari perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat menjadi indikator yang baik untuk menggambarkan keadaan suatu perusahaan, dan keselamatan kesehatan kerja yang baik dapat membangkitkan kinerja yang tinggi (Sarif, 2020).

Kesehatan dan keselamatan kerja memang secara langsung berpengaruh pada kinerja. Namun dalam perusahaan ada faktor kepuasan kerja yang dapat menjadi penentu lain dalam kinerja karyawan. Menurut (Fitrahayu, 2016) dalam sebuah penelitiannya yang membuktikan bahwa kepuasan kerja terbukti memoderasi pengaruh dari kesehatan dan keselamatan kerja pada kinerja. Penelitian lain yang serupa dilakukan oleh Suratman & Supriyantiningih (2019) dengan hasil yang sama bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja pada kinerja. Dalam hal ini kita bisa mengukur pengaruh secara tidak langsung dari keselamatan dan kesehatan kerja pada kinerja.

Menurut Pristiyanti, (2016) Selain memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) sebuah perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Sebab, ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Hal ini lah yang menjadi puncak dari kepuasan kerja dari karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang telah diberikan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan mengukur pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksimal. Kepuasan kerja sangat diperlukan dan diharapkan akan dapat bekerja pada kapasitas penuh, sehingga akan

meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya jika pegawai tidak merasa puas dalam kinerjanya maka akan terjadi kondisi penurunan kinerja mereka.

Menurut penelitian Susilo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Bagi organisasi suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan sebuah organisasi merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, disamping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan teknologi. Sedangkan menurut Subakti (2013) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan seperti yang dinyatakan dalam hasil penelitian Suryawan et al., (2018) yang menyatakan bahwa program keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena perhatian dalam keselamatan karyawan yang tergolong tinggi. Sosialisasi keselamatan, dilakukan secara berkala menunjukkan bahwa kepentingan keselamatan karyawan dalam bekerja sangat diperhatikan. Selain itu, ketersediaan alat pelindung diri yang memadai sesuai dengan standar operating procedure telah diterapkan dengan baik oleh karyawan. Program keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan variabel mediasi. Kepuasan kerja menurut Hanafi & Yohana (2017) merupakan salah satu kriteria untuk menetapkan kesehatan organisasi, memberikan jasa yang efektif dan sangat tergantung pada sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Kepuasan kerja juga telah didefinisikan sebagai keadaan emosi positif yang dihasilkan dari kenikmatan seorang pekerja yang berasal dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sebagai konsep dua dimensi yang terdiri dari dimensi kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. Sumber intrinsik kepuasan tergantung pada karakteristik individu dari seseorang, seperti

kemampuan untuk menggunakan inisiatif, hubungan dengan penyelia, atau pekerjaan yang karyawan benar-benar lakukan, ini merupakan aspek simbolik pada pekerjaan. Sumber ekstrinsik kepuasan yang situasional dan tergantung pada lingkungan, seperti gaji, promosi, atau keamanan kerja; ini merupakan imbalan materi keuangan atau keuntungan dari pekerjaan. Kedua aspek pekerjaan ekstrinsik dan intrinsik harus bisa mewakili dalam ukuran gabungan dari kepuasan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, meneliti dengan Variabel yaitu: “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Mediasi PT.Multi Sarana Agro Mandiri (MSAM)” dengan menggunakan variabel independen keselamatan kerja dan kesehatan kerja (X), variabel dependen kinerja karyawan (Y), variabel mediasi kepuasan kerja (Z).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja karyawan, keselamatan kerja dan Kesehatan kepuasan kerja pada PT Multi sarana agro mandiri ?
2. Apakah Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja(K3) terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis kinerja karyawan, keselamatan kerja Dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja pada PT.Multi Sarana Agro Mandiri
2. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya bagi akademik atau pihak-pihak yang membutuhkan informasi dalam permasalahan yang terkait dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Secara Praktis

Diharapkan penelitian ini dijadikan sebagai bahan masukan atau pertimbangan mengenai Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam upaya memaksimalkan kinerja karyawan terhadap kepuasan kepuasan kerja pada perusahaan PT. Multi sarana agro mandiri (MSAM).

