

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu modal sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi operasional karena sumber daya manusia adalah salah satu aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Ravianto (1986:3) berpendapat bahwa kunci kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja, tapi faktor Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting pula.

Sumber Daya Manusia dengan tingkat produktivitas yang maksimal sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan produktivitas menjadi salah satu sorotan utama ketika sebuah perusahaan mengalami kemunduran. Produktivitas merupakan indikator utama bagi kemajuan sebuah perusahaan, sehingga peningkatan produktivitas pada semua bagian sistem merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut (Kusumadiantho, dalam Jurnal Universitas Pelita Harapan Volume i dan ii, 2000). Anoraga (2004:102) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi

produktivitas kerja antara lain adalah mengenai pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik, promosi dan pengembangan diri, dan kesetiaan kepada pimpinan pekerja.

Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor produktivitas kerja karyawan. 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. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki produktivitas kerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian (Lubis, 2011:3).

Berdasarkan dari hasil penelitian, telah terungkap bahwa dari jumlah kecelakaan kerja yang terjadi, secara umum dapat dikualifikasi bahwa kecelakaan yang disebabkan oleh kesalahan manusia itu sendiri (*unsafe action*) adalah sebesar 78% dan kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kondisi berbahaya dari peralatan yang digunakan dalam bekerja (*unsafe condition*) adalah sebesar 20% serta faktor

lainnya adalah sebesar 2% (Fathoni, 2008: 4). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja. Dampak yang dihasilkan dari kecelakaan kerja ini pun dapat berakibat buruk, seperti adanya korban jiwa, cacat, kerusakan hasil produksi, yang pada akhirnya merugikan semua pihak. Di Indonesia, setiap perusahaan telah mengikuti program mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), tetapi dapat dilihat kecelakaan kerja masih kerap terjadi. Hal ini dapat terlihat melalui angka- angka kecelakaan kerja secara nasional berdasarkan laporan PT. Jamsostek (PERSERO) seperti berikut:

**Tabel 1.1**

**Angka Kecelakaan Kerja Indonesia**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Kecelakaan Kerja</b>
2003	105.846
2004	95.418
2005	99.023
2006	95.624
2007	95.000
2008	58.600
2009	54.398

Sumber: Data Kecelakaan Jamsostek 2011

Berbagai tuntutan tentang masalah keselamatan dan kesehatan kerja ini, menyadarkan perusahaan harus memberi perhatian lebih dalam memenuhi tanggung jawabnya untuk memberikan perlindungan pada karyawan.

Berkaitan dengan bahaya yang akan timbul dalam bekerja, kedisiplinan dalam bekerja menjadi salah satu sorotan ketika keteledoran yang terjadi dapat mempengaruhi keselamatan karyawan. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2002:199). Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas dan berproduktivitas tinggi (Helmi, Buletin Psikologi Tahun IV No. 2, 2006). Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan produktivitas.

PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit mentah. Dalam operasional produksinya, kerap sekali terjadi fluktuasi yang tinggi mengenai produktivitas dari perusahaan yang menyebabkan sulitnya pencapaian target produksi secara

maksimal dan bersifat konstan. Sangat disayangkan bahwa produktivitas juga pasti akan menentukan besarnya pemberian insentif bagi karyawan yang akhirnya bermuara pada kesejahteraan karyawan tersebut.

Hasil pendapat dari pimpinan pabrik pengolahan PTPN IV Kebun Dolok Sinumbah ini, manajemen perusahaan telah melakukan penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan maksimal. Hal ini dibuktikan dengan diraihnya *Golden Flag* ( bendera emas) dari Menteri BUMN atas kealpaan kecelakaan kerja (*zero accident*) pada tahun 2010 lalu. Tetapi dalam pengamatan yang peneliti lakukan, masih ada beberapa karyawan yang tidak mengindahkan prosedur program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan, seperti tidak memakai helm, tidak menggunakan kaca mata las saat mengelas, tidak memakai masker saat ada di laboratorium serta ada yang duduk-duduk istirahat didekat tangki rebusan buah yang bersuhu tinggi. Hal ini berkaitan dengan disiplin kerja karyawan itu sendiri, karena tidak mengindahkan peraturan mengenai pemakaian perlengkapan keselamatan kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan dari peneliti, para karyawan di PTPN IV Kebun Dolok Sinumbah masih belum mengoptimalkan diri untuk berdisiplin kerja. Selain dari masalah tentang kedisiplinan dalam penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang telah diuraikan sebelumnya, masih ada beberapa masalah mengenai ketidak disiplin dalam bekerja. Contohnya saja dari segi jam hadir. Berdasarkan wawancara dan pengamatan langsung yang dilakukan peneliti, masih ada beberapa karyawan yang hadir tidak tepat waktu.

Ada juga yang tidak mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi karena pelambatan kerja yang disebabkan kemalasan sehingga tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan tersebut. Padahal hasil kinerja perusahaan sangat tergantung oleh andil para karyawan, karena dalam kebijakan PT.Perkebunan Nusantara IV, bahwa setiap tahun akan diberikan bonus/ insentif bagi karyawan apabila produktivitas perusahaan terus meningkat. Tentunya pembagian ini juga akan bermuara bagi kesejahteraan kehidupan karyawan juga.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, peneliti merasa tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut yang berbentuk karya ilmiah yang penulis beri judul **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Dolok Sinumbah”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Dolok Sinumbah ?
2. Bagaimanakah pelaksanaan program disiplin yang ada pada PTPN IV Unit Kebun Dolok Sinumbah ?

3. Bagaimanakah pengaruh penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas karyawan PTPN IV Unit Kebun Dolok Sinumbah ?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Penulis menghindari ruang lingkup yang terlalu luas dan juga ketidakjelasan dalam penelitian ini, maka penelitian hanya dibatasi pada ruang lingkup Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), disiplin kerja, dan produktivitas kerja pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Dolok Sinumbah.

### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah pengaruh penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV ( PERSERO) Unit Kebun Dolok Sinumbah ?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Unit Kebun Dolok Sinumbah ?
3. Bagaimanakah pengaruh penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Unit Kebun Dolok Sinumbah ?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Unit Kebun Dolok Sinumbah.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Unit Kebun Dolok Sinumbah.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan disiplin kerja secara bersama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Unit Kebun Dolok Sinumbah.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Bagi Penulis

Sebagai wahana penambah wawasan dalam mengembangkan kemampuan dan pengalaman peneliti dalam berfikir secara ilmiah serta dapat mengetahui lebih dalam seberapa besar Program K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja daripada karyawan.

3. Bagi Lembaga Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang penelitian mengenai pengaruh Program K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi para peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan.