

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia bisnis untuk merebut pasar terasa demikian ketat. Munculnya perusahaan-perusahaan baru dengan menggunakan teknologi modern, menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dan harus meningkatkan *knowledge based economy* (ekonomi berbasis pengetahuan) dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Semakin kerasnya persaingan bisnis maka semakin tinggi pula aktivitas atau tugas-tugas yang harus dilakukan perusahaan. Perusahaan merupakan organisasi yang menghimpun orang-orang yang disebut sebagai karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Dalam mencapai hal tersebut, perusahaan harus selalu meningkatkan kinerja organisasi dengan sumber daya manusia berkualitas yang dimiliki oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan oleh karena itu pengolahan sumber daya manusia yang baik dan optimal mampu menciptakan kinerja yang produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Kinerja adalah perilaku karyawan dalam satu periode untuk memperoleh hasil kerja, melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah

diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang ditetapkan perusahaan berarti bekerja baik atau sebaliknya yang tidak tercapai dikategorikan bekerja kurang atau tidak baik (Menurut Kasmir 2016:182).

PT. Sumber Sawit Makmur merupakan badan usaha milik swasta pabrik yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan hasil kebun kelapa sawit yang berdiri sejak tahun 1987. Produk jadi hasil olahan perusahaan ini adalah CPO (*Crude Palm Oil*) dan Inti Kelapa Sawit dengan sumber bahan baku berupa Tanda Buah Segar (TBS) yang berasal dari kebun sendiri dan pembelian dari pihak ketiga. Berikut hasil produksi PT. Sumber Sawit Makmur Pabrik Kelapa Sawit daritahun 2020 sampai tahun 2022, sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Produksi PT. Sumber Sawit Makmur Pabrik Kelapa Sawit**

Tahun	Tandan Buah Segar (Kg)	Minyak Kelapa Sawit (Kg)	Inti Kelapa Sawit (Kg)
2020	139.191.236	26.013.289	6.011.420
2021	144.980.267	27.173.108	7.374.710
2022	130.902.726	24.662.806	7.522.027

Sumber: PT. Sumber Sawit Makmur

Dari data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa hasil produksi PT. Sumber Sawit Makmur pada hasil produksi tandan buah segar (TBS) mengalami kenaikan pada hasil produksi dari tahun 2020-2021 dan mengalami penurunan pada tahun 2022. Lalu pada hasil produksi minyak kelapa mengalami kenaikan pada tahun 2020-2021 dan mengalami penurunan pada tahun 2022. Dan pada hasil produksi inti kelapa sawit mengalami kenaikan pada tahun 2020-2022. Setelah melakukan wawancara dengan karyawan terkait penurunan hasil produksi PT. Sumber Sawit Makmur, ada beberapa penyebab menurunnya hasil produksi, yaitu:

1) Penanaman kembali (*replanting*), 2) Persaingan harga Tandan Buah Segar (TBS) dengan perusahaan-perusahaan lain, 3) Kondisi alam (Cuaca), 4) Kerusakan alat pabrik (Stagnasi).

Menurut Hasibuan dalam Nawawi (2006 : 64) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Sedangkan menurut Suntoyo (2012 : 41) Kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Jika dikaitkan dengan dengan hasil produktivitas hasil kerja pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum dilaksanakan dengan baik sesuai dengan pendapat Suntoyo (2012 : 41) tentang kinerja bahwa para karyawan belum mempergunakan sumber daya perusahaan dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang baik pula.

Permasalahan terkait kinerja para karyawan diatas muncul diduga ada beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja yang terjadi di perusahaan.

Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan berkaitan dengan upaya untuk meminimalkan risiko cedera dan penyakit akibat kerja. Karyawan yang merasa aman dan sehat di tempat kerja cenderung lebih fokus dan produktif. Selain itu, mereka juga lebih mampu menjaga konsistensi dalam melakukan tugas-tugas mereka. Di sisi lain, kecelakaan atau penyakit akibat kerja dapat menyebabkan karyawan absen, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan biaya kesehatan bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kurang diterapkan pada karyawan di perusahaan berupa APD seperti

topi keamanan, kaca mata, dan sepatu *safety*. Perusahaan telah memberikan fasilitas kerja guna untuk meminimalisir resiko kecelakaan dalam bekerja. Tetapi faktanya dilapangan para karyawan pabrik masih belum secara optimal dalam menggunakan alat keselamatan kerja. Kesadaran dan kemauan para karyawan dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga menjadi kendala dalam penerapannya serta kurangnya pengawasan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Padahal, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat penting di terapkan di perusahaan ini karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang hasil produksi minyak kelapa sawit yang banyak melibatkan alat berat yang mempunyai tingkat resiko kecelakaan yang tinggi.

Hasil wawancara yang telah dilakukan dengan para karyawan terkait kesehatan para karyawan, mereka menyatakan bahwa kondisi kesehatan mereka juga kurang stabil apabila tingkat beban kerja terlalu tinggi diberikan pada saat bahan baku masuk dengan kapasitas yang tinggi. Kesehatan fisik seperti pegal-pegal dan saraf kejepit yang selalu dirasakan para karyawan. Terlihat sederhana, tetapi gangguan kesehatan fisik yang dialami karyawan menjadi serius karena juga meliputi faktor umur yang sudah tidak muda lagi berkisar diatas 50 Tahun. Tak hanya itu beberapa alat indera seperti mata, hidung, dan telinga juga terganggu. Terganggunya alat indera tersebut dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan. Mata yang terkena kelainan refraksi akibat pencahayaan terlalu tinggi dan terlalu lama di dalam ruangan. Hidung yang mengalami gangguan pernafasan akibat udara yang panas di dalam ruangan tertutup dan suhu ruangan yang panas menyebabkan sirkulasi udara tidak bebas. Serta telinga yang mengalami gangguan pendengaran

akibat suara bising yang diakibatkan oleh suara mesin-mesin berkapasitas tinggi di dalam ruangan.

Rizky (2014) menyatakan dalam jurnal yang berjudul, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, studi kasus Pabrik Gula Toelangan yang merupakan salah satu pabrik gula wilayah kerja PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). Menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dalam permasalahannya, banyak karyawan yang terluka akibat kecelakaan kerja seperti tangan yang terpotong pada saat mengoperasikan alat pemotong tebu, kebakaran pabrik yang dapat menyebabkan hilangnya nyawa karyawan, karyawan yang keracunan karena adanya kebocoran gas beracun sehingga berdampak pada kondisi kesehatan karyawan.

Berdasarkan *Research gap* Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dilakukan oleh (Ester Paulina, dkk, 2022), menyatakan dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pascific Global Utama Desa Tangjung Lalang Kabupaten Muara Enim”. Menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan membuat karyawan merasa aman serta terlindungi dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.

Selain Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Faktor selanjutnya yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Beban Kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stress, kelelahan, dan bahkan *burnout* pada karyawan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja, tingkat absensi

yang tinggi, dan *turnover* karyawan yang tinggi. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya motivasi di tempat kerja.

Setiap karyawan di setiap perusahaan pasti memiliki tugas dengan frekuensi bebannya masing-masing yang telah ditetapkan. Beban kerja merujuk pada kuantitas dan kualitas tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat diukur dalam berbagai hal seperti jumlah tugas, kompleksitas tugas, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, dan sebagainya.

Tanaman kelapa sawit secara umum sudah dapat dipanen setelah 30 bulan penanaman. Pemanenan harus berorientasi terhadap kematangan buah yang optimum dengan kualitas yang baik. Biasanya pemanenan yang menghasilkan produksi dalam jumlah besar disebut panen raya (Pusat penelitian kelapa sawit: 2006). Hasil wawancara menyebutkan bahwa panen raya yang terjadi di PT.Sumber Sawit Makmur terjadi setiap bulan April sampai dengan bulan Oktober. Diketahui dalam kurun waktu 7 bulan tersebut beban kerja akan pengolahan produksi buah sawit meningkat sejalan dengan hasil panen raya yang juga meningkat. Bersama dengan peningkatan jumlah hasil panen maka jumlah beban kerja yang diterima para karyawan. Peningkatan beban kerja yang diterima karyawan membuat para karyawan lebih banyak bekerja bahkan diluar dari SOP yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan, beban kerja yang diberikan perusahaan tidak konsisten karena dipengaruhi oleh ketersediaan bahan baku utama tandan buah sawit (TBS). Perusahaan baru mulai produksi pada saat bahan baku utama datang dari perkebunan. Jumlah bahan baku utama yang dikirim berpengaruh terhadap

beban kerja karyawannya, apabila jumlah bahan baku utama tinggi otomatis beban karyawan juga akan meningkat. Namun sebaliknya jika jumlah bahan baku utama rendah maka beban kerja karyawan juga rendah bahkan ada karyawan yang tidak bekerja karena bahan baku tidak masuk.

Pada saat tingginya bahan baku utama yang masuk, para karyawan mempunyai beban kerja yang tinggi. Terlebih waktu bekerja tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Penetapan waktu bekerja di dalam perusahaan menggunakan penetapan waktu bekerja (shift kerja). Shift pertama operasional pekerjaan dimulai pada jam 07.00-15.00 wib dan shift kedua dimulai pada jam 15.00-23.00 wib. Diluar dari jam operasional terdapat jam kerja lembur yang dilaksanakan dalam rentang waktu yang pertama 07.00-18.00 wib dan 18.00-06.00 wib. Beban kerja muncul karena apabila pekerjaan sebelumnya belum diselesaikan. Diketahui bahwa apabila bahanbaku yang masuk dengan kapasitas tinggi membuat pekerja shift 1 tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu jadi pengganti jadwal pekerja shift 2 akan dibebankan pekerjaan yang belum selesai di shift 1. Para karyawan tersebut merasaterbebani atas pekerjaan yang belum diselesaikan oleh pekerja shift 1 dan mengakibatkan bertambahnya pekerjaan yang harus diselesaikan. Jika bahan baku produksi yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diinginkan akan menyebabkan tekanan diri karena akan mempengaruhi hasil produksi.

Anggina Maghfira (2023) menyatakan dalam jurnal yang berjudul, “Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan”, studi kasus PT. Hokkan Deltapack Industribranch Kampar. menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Hokkan Deltapack Industribranch Kampar. Dalam permasalahannya, Beban kerja yang semakin meningkat karena banyaknya permintaan produksi sementara kemampuan kerja karyawan juga terbatas.

Berdasarkan *research gap* Beban Kerja yang dilakukan oleh Ignatius dan Fahmi (2022), menyatakan dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan”. Menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan demikian juga cara kerja baru sering membutuhkan keterampilan baru yang belum dikuasai. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul, **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Sumber Sawit Makmur Kabupaten Batu Bara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Kinerja karyawan menurun yang mengakibatkan penurunan hasil produksi tandan buah segar (TBS) dan minyak kelapa pada tahun 2022 pada PT. Sumber Sawit Makmur.
2. Kurangnya penerapan dan pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berupa APD seperti topi keamanan, kaca mata, dan sepatu *safety* pada PT. Sumber Sawit Makmur.



3. Kesehatan fisik para karyawan yang kurang stabil akibat beban kerja yang terlalu tinggi seperti pegal-pegal dan saraf kejepit..
4. Terganggunya alat indera seperti mata, hidung dan telinga akibat pencahayaan, udara yang panas dan suara bising yang disebabkan mesin-mesin berkapasitas tinggi di dalam ruangan.
5. Tidak konsistennya pemberian Beban Kerja kepada karyawan karena bahan baku utama berupa tandan buah segar (TBS) tidak menentu.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Dari permasalahan yang terjadi, penelitian ini membahas tentang, **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Sumber Sawit Makmur Kabupaten Batu Bara”**

### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh Terhadap Beban Kerja Karyawan Pabrik PT. Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara?
4. Apakah Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara?

### 1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerjaberpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sawit Makmur Di Kabupaten Batu Bara” dapat digunakan rujukan untuk mengembangkan pengetahuan serta informasi tentang konsep atau teorimanajemen khususnya pada manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktisi

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sawit Makmur Di Kabupaten Batu Bara” dapat memberikan sarana ilmu pengetahuan yang bermanfaat, selain itu juga penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu tugas akhir *skripsi* penulis.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pemikiran bagi perusahaan mengenai dampak yang akan ditimbulkan dalam pengujian ini dan dapat memberikan motivasi baru bagi program-program perusahaan kedepan.

c. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi untuk mahasiswa pada khususnya, dan sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan pada umumnya.

d. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dijadikan referensi dalam melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

