

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan dimulai dengan tujuan menghasilkan keuntungan besar. Hal ini memerlukan penggunaan sumber daya manusia (SDM) yang mampu mengelola, mengendalikan dan menganalisis suatu masalah. Adanya sumber daya manusia sangat penting untuk memperoleh sasaran yang sudah disusun sesuai rencana, sehingga perusahaan terus berupaya mengatur data atau tenaga sebaik mungkin, agar dapat mempertahankan kelangsungan pertumbuhannya, (Putri dan Irfani, 2024). Hakikatnya sumber daya manusia adalah kemampuan atau kapasitas yang sebenarnya diperlukan bagi instansi dikarenakan terdapat suatu peran besar dalam keberlangsungan sebuah instansi dan mengambil keputusan (Sutrisno, 2017)

Di mana organisasi yang ideal dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang mencukupi dan memenuhi standar kualitas serta kuantitas. Menentang, jika karyawan tidak dapat memenuhi standar dan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini tentu berdampak pada karyawan tersebut dan juga pada perusahaan. Untuk itu, sangat penting untuk melakukan evaluasi terus menerus terhadap karyawan perusahaan agar kesalahan tidak kembali dari waktu ke waktu. Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja pegawai yang optimal dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap efisiensi

operasional, peningkatan produktivitas, serta pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Salah satu aspek yang telah terbukti memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai adalah Keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Program K3 di tempat kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan serta menjaga kesehatan para pekerja dalam melakukan tugas-tugas mereka. Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3) merupakan rangkaian aktivitas untuk menghasilkan atmosfer kerja yang nyaman serta tentram untuk para karyawan yang bekerja di industri yang bersangkutan (Lestari et al. 2020). Sedangkan Sedarmayanti berkomentar kalau Keselamatan serta kesehatan kerja merupakan pengawasan terhadap orang, mesin, material serta tata cara yang mencakup area kerja supaya pekerja tidak hadapi luka(Hidayatullah & Tjahjawati, 2017). Dengan demikian menerapkan praktik-praktik K3 yang baik, seperti pelatihan keamanan kerja, pemantauan lingkungan kerja yang sehat, serta penggunaan perlengkapan pelindung diri dengan benar, maka risiko cedera atau penyakit akibat pekerjaan dapat diminimalisir. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa aman dan nyaman para pekerja tetapi juga berdampak positif pada motivasi dan performa mereka.

PT. Agronusa Alam Perkasa merupakan badan usaha yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Pada mulanya merupakan take over dari PT. SMU pada tahun 2009 yang terdiri dari 3 perusahaan yaitu PT. Prima Bumi Sejahtera, PT. Agronusa Inti Mandiri dan PT. Agronusa Alam Perkasa, seiring berjalannya waktu pada tahun 2013 PT. Agronusa Alam Perkasa membentuk

management mandiri. Saat ini Agronusa Alam Perkasa merupakan anak perusahaan dari Prima Group yang berkantor di Jakarta Utara merupakan badan usaha yang bergerak dibidang Property dan management hotel bisnis usahanya terbesar di dua kota yaitu Jakarta dan Bali. Pada awal mula PT. Agronusa Alam Perkasa luas nya 342,79 Hektar sampai dengan saat ini dengan adanya pengembangan lahan bertambah sedikit menjadi 447,91 Hektar dan mempunyai karyawan keseluruhan berjumlah mencapai 80 orang.

Penerapan Keselamatan dan kesehatan kerja pada perkebunan kelapa sawit ini ditunjukkan dari sebagian besar pekerja yang bekerja pada perkebunan kelapa sawit PT. Agronusa Alam Perkasa, telah menggunakan alat pelindung diri kelengkapan safety seperti sarung tangan, helm, sepatu safety, kacamata, dan masker, namun pada beberapa orang pekerja penggunaan alat pelindung diri inisering tidak digunakan karena dianggap mengurangi kecekatannya bekerja (kurang bebas bergerak).

Seluruh persiapan keselamatan kerja tersebut merupakan bagian dari kebijakan K3 yang telah diterapkan di lingkungan perkebunan kelapa sawit PT. Agronusa Alam Perkasa. Namun data yang saya dapat dari pabrik selama 1 tahun terakhir masih juga ditemukan pekerja yang mengalami gangguan kesehatan akibat kerja. Berikut data kecelakaan kerja dalam 1 tahun terakhir pada tahun 2022 yang dibuat dalam bentuk tabel :

Tabel 1.1**Data Kecelakaan Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa**

No	Jenis Kecelakaan	Jumlah Karyawan
1	Luka Gores	28
2	Keseleo	5
3	Pusing - pusing	19
4	Gangguan Pada Pernapasan	7
5	Gangguan Pada Mata	12

Pada data tabel 1.1, terdapat 5 jenis kecelakaan yang sering dialami oleh karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa, seperti luka gores, keseleo, pusing – pusing, gangguan pada mata, dan juga gangguan pada pernapasan. Kecelakaan yang dialami karyawan disebabkan oleh berbagai faktor seperti luka terkena alat kerja, tertimpa buah, debu cuaca, terkena gancu/alat tajam lainnya, terjatuh, mengangkat beban, dan faktor lainnya. Ketika terjadi kecelakaan kerja pada karyawan akan dapat menyebabkan ketidak hadiran saat bekerja yang dapat menimbulkan turunnya kinerja karyawan, karena tidak dapat memaksimalkan target waktu pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi dan meningkatkan kinerja karyawan yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1.2
Data Jumlah Alat Perlindungan Diri (APD) Karyawan
PT. Agronusa Alam Perkasa

No	APD	Dibutuhkan	Tersedia	Tidak Terpenuhi	Keterangan
1	Safety Helmet	80	70	10	Baik
2	Sepatu Safety	80	70	10	Baik
3	Sarung Tangan	80	69	11	Cukup Baik
4	Masker	80	55	25	Kurang Baik
5	Kaca Mata	80	58	22	Kurang Baik

Berdasarkan data 1.2, dengan adanya alat pelindung diri yang kurang baik tentunya akan mengurangi keamanan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Alat pelindung yang kurang baik disebabkan karena terlalu sering digunakan dan jarang diganti dengan alat yang baru apabila sudah sedikit rusak dan kurang nyaman saat digunakan.

Selain aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), budaya kerja juga memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku individu maupun kolektif di dalam organisasi. Menurut Robbins (2003), budaya kerja adalah kumpulan nilai-nilai, norma-norma, dan kepercayaan bersama yang menjadi konsensus anggota organisasi tentang cara-cara yang baik dan benar untuk bekerja. Budaya kerja yang kuat dan positif akan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, serta mendukung pertumbuhan dan pembelajaran. Sebuah budaya

kerja yang baik akan memberikan arahan bagi para pegawai tentang cara bekerja dengan efektif, beradaptasi terhadap perubahan, serta memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi.

Budaya organisasi sebagai susunan nilai yang dianut akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan segala aktifitas di perusahaan dalam rangka menciptakan kinerja. Menurut Achmad Sobirin (2007), budaya merupakan pola asumsi dasar yang di-shared oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk bersepsi, berpikir, dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan suasana kondusif yang meningkatkan kinerja karyawan dan membantu karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi. Budaya yang sesuai akan mempermudah segala aktifitas dan menciptakan suasana yang kondusif, begitulah cara budaya dalam organisasi menjadi poin pendongkrak keputusan karyawan dalam bekerja, sehingga penciptaan budaya dalam organisasi menjadi hal penting sebagai upaya pemakmuran karyawan yang akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang meningkatkan kinerja para pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, serta melihat kondisi yang ada pada saat ini, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN BUDAYA KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRONUSA ALAM PERKASA”

1.2 Rumusan Masalah

Melihat masalah yang dihadapi Perkebunan Kelapa Sawit pada PT. Agronusa Alam Perkasa untuk mengatasi permasalahan tersebut perlu adanya upaya yang harus dilakukan oleh PT. Agronusa Alam Perkasa

Adapun masalah – masalah yang akan diidentifikasi oleh penulis adalah :

Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3)) dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada maka, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agronusa Alam Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian di harapkan agar penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu dalam pelaksanaan pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan budaya kerja yang sesuai standar agar untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b) Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

c) Bagi Penelitian Lanjutan

Sebagai referensi yang dapat memberikan masukan dan perbandingan dalam melakukan penelitian dalam bidang yang sama.

1.5 Ruang Lingkup Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada dan pembahasannya lebih terarah maka penulis menganggap perlu membatasi materi pembahasan dalam batas-batas waktu tertentu.

Dalam penulisan skripsi ini penulis membatasi hanya pada masalah-masalah yang dihadapi oleh Perkebunan Kelapa Sawit PT. Agronusa Alam Perkasa yaitu Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan budaya kerja yang sesuai dengan setandar, untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan materi dari skripsi ini, penulis akan menjabarkan dalam lima bab pembahasan dan masing-masing bab akan di uraikan lagi menjadi beberapa sub bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teoritik, penelitian yang relevan atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis serta kerangka pikir.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan membahas rancangan penelitian terdiri atas tempat penelitian, metode pengumpulan data, jenis atau sumber data, dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menguraikan tentang analisis dan pembahasan tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan budaya kinerja terhadap kinerja pegawai pada Perkebunan Kelapa Sawit PT. Agronusa Alam Perkasa

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang merupakan bagian akhir penulisan ini, kesimpulan merupakan hasil akhir dari

penelitian sedangkan saran merupakan sumbangan saran pemikiran penulis baik untuk perusahaan, pembaca, maupun penulis-penulis selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



