

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini dunia industri berkembang dan tumbuh secara cepat, dan tidak dapat dipungkiri lagi bahwa arus globalisasi tersebut membawa pengaruh yang besar bagi dunia industri, khususnya di Indonesia, perkembangan dunia industri juga di iringi dengan perkembangan teknologi, pemanfaatan teknologi di samping memberikan kemudahan dalam proses produksi juga mengandung berbagai risiko dan potensi bahaya lainnya.

Persaingan industri menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang mereka miliki, dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi, kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah - masalah yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatannya sewaktu bekerja. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif.

Organisasi Buruh Internasional (ILO) mendefinisikan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai peningkatan dan pelestarian kesejahteraan fisik, mental, dan sosial yang maksimal dari semua pekerja di berbagai pekerjaan (Darmayani et al., 2023). Hal ini bertujuan untuk mencegah masalah kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan, melindungi pekerja dari risiko yang dapat mengganggu kesehatan mereka, memastikan bahwa pekerja berada di lingkungan yang sesuai dengan kondisi fisiologis dan

psikologis mereka, dan menumbuhkan kesesuaian antara pekerja dan tanggung jawab mereka. Definisi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diberikan oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO) berbeda dengan definisi yang diberikan oleh administrasi keselamatan dan kesehatan kerja (OSHA). Menurut International Labour Organization (ILO) tahun 2020, diperkirakan secara global ada 2,78 juta pekerja kecelakaan kerja fatal per tahunnya. Sekitar 1 dari 6 kecelakaan fatal yang dilaporkan, terjadi pada sektor konstruksi.

Occupational Safety Health Administration (OSHA) mendefinisikan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai penggunaan ilmu pengetahuan dalam meneliti bahwa keselamatan individu dan properti baik di industri maupun tidak. Terdiri dari ilmu fisika, kimia, biologi, dan perilaku dengan aplikasi di bidang manufaktur, transportasi, penanganan bahan kimia berbahaya. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan studi interdisipliner (Wahyuningsih et al., 2021).

Menurut (Simamarta, 2022) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya atau pemikiran serta penerapannya yang ditujukan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya, untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Menurut (Hasibuan, 2020) pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah peningkatan dan memelihara derajat tertinggi semua pekerjaan baik secara fisik, mental dan kesejahteraan sosial di semua jenis perusahaan, mencegah terjadinya gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja

pada setiap pekerjaan dari risiko yang disebabkan oleh faktor - faktor yang mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisiologi dan psikologis pekerja dan untuk menciptakan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya.

Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, Dalam konteks perlindungan terhadap risiko kesehatan, K3 berperan penting dalam mengidentifikasi dan mengendalikan berbagai faktor yang dapat membahayakan pekerja. Dengan mengimplementasikan program K3 yang efektif, perusahaan dapat melakukan evaluasi risiko secara berkala, memberikan pelatihan kepada pekerja tentang keselamatan, serta menyediakan peralatan pelindung diri (APD) yang sesuai. Semua langkah ini bertujuan untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian konstruksi PT. Sahabat Anugerah sejati.

Berikut merupakan laporan jumlah kecelakaan kerja karyawan PT. Sahabat Anugerah sejati dibagian konstruksi tahun 2024:

Tabel 1.1
Data Kecelakaan Karyawan PT. Sahabat Anugerah Sejati
Bagian Kontruksi Tahun 2024

No	Jenis Kecelakaan	Jumlah (Orang)
1	Luka Gores	6
2	Keseleo	2
3	Iritasi Kulit	3
4	Gangguan pada telinga	2
5	Gangguan pada mata	1
6	Gangguan pada pernapasan	-
7	Patah tulang	1

Sumber: PT. Sahabat Anugerah Sejati Bagian Kontruksi, 2024

Pada data tabel 1.1 diatas, terdapat 7 jenis kecelakaan yang sering dialami oleh karyawan PT. Sahabat Anugerah sejati, seperti luka gores, keseleo, iritasi kulit, gangguan pada telinga, gangguan pada mata, gangguan pada pernapasan, patah tulang. Kecelakaan yang dialami karyawan disebabkan oleh berbagai faktor seperti akibat kontak dengan benda tajam atau permukaan kasar, mengangkat beban kerja yang terlalu berat, debu, uap dan terjatuh.

Menurut Widiana et al. (2023), penerapan standar K3 yang baik tidak hanya mengurangi insiden kecelakaan tetapi juga meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mempertimbangkan elemen K3 untuk membuat lingkungan kerja menjadi lebih aman dan produktif. Kecelakaan kerja yang tercatat dalam data diatas dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Ketika karyawan mengalami cedera, mereka tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik, yang mengakibatkan lebih sedikit waktu kerja

Tabel 1.2
Data Jumlah Alat Pelindung Diri (APD) Karyawan
PT. Sahabat Anugerah Sejati Bagian Kontruksi Tahun 2024

No	APD	Dibutuhkan	Tersedia	Tidak Terpenuhi	Keterangan
1	Safety Helmet	50	45	5	Baik
2	Body Harmest	50	35	15	Cukup Baik
3	Sepatu Safety	50	32	18	Cukup Baik
4	Sarung Tangan	50	33	17	Cukup Baik
5	Helm	50	41	9	Baik
6	Masker	50	48	2	Baik
7	Kaca Mata	50	37	13	Cukup Baik
8	Pelindung Telinga	50	35	15	Cukup Baik

Sumber: PT. Sahabat Anugerah Sejati Bagian Kontruksi, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, masih terdapat kekurangan dalam penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) di PT. Sahabat Anugerah Sejati bagian konstruksi pada tahun 2024. Kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas karyawan karena perlindungan terhadap bahaya kerja menjadi kurang optimal. Menurut Salguero-Caparrós et al. (2020), penggunaan APD yang tidak memadai tidak hanya meningkatkan risiko cedera serius, tetapi juga dapat mengganggu kelancaran proses kerja akibat terjadinya kecelakaan atau gangguan kesehatan. Selain itu, kekurangan jumlah atau kualitas APD dapat memicu rendahnya kepatuhan pekerja dalam penggunaannya, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya efisiensi kerja dan hasil produksi secara keseluruhan.

Selain faktor kesehatan dan keselamatan kerja (K3), disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja, menurut Rivai dan Sagala (2011), merupakan sarana yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan dalam rangka mengubah niat berperilaku, meningkatkan kesadaran, dan memupuk kemauan individu untuk menaati seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik akan menumbuhkan rasa tanggung jawab pribadi terhadap standar kerja yang telah ditetapkan, sehingga karyawan mampu memberikan kinerja optimal bagi organisasi (Andriani, 2011).

Faktor kedisiplinan memiliki peran penting dalam kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari. Karyawan yang disiplin akan memanfaatkan waktu kerja secara maksimal, tetap mematuhi aturan walaupun tanpa pengawasan, serta tidak menyalahgunakan waktu kerja untuk hal-hal di luar tanggung jawabnya (Wardianto, 2019). Sebaliknya, kurangnya disiplin sering kali memunculkan perilaku seperti keterlambatan, ketidakhadiran, hingga penundaan pekerjaan, yang pada akhirnya menghambat pencapaian target perusahaan.

Disiplin kerja juga mencerminkan sikap hormat terhadap ketentuan organisasi dan dapat berbentuk disiplin preventif—yaitu upaya menciptakan iklim kerja kondusif untuk meningkatkan produktivitas—maupun disiplin positif, yaitu pembinaan mental karyawan sebelum diberlakukan sanksi (Jepry & Mardika, 2020). Penerapan disiplin kerja yang konsisten bermanfaat untuk menanamkan kebiasaan taat aturan, mengikuti prosedur,

dan mematuhi kebijakan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan hadir dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, serta menunjukkan tanggung jawab moral terhadap pekerjaannya (Onsardi & Putri, 2020).

Menurut Mangkunegara (2019), disiplin kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang tertib, meminimalkan pelanggaran, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja, seperti sering terlambat masuk, pulang lebih awal, atau tidak masuk tanpa keterangan, dapat menghambat pencapaian target kerja yang telah ditetapkan. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan adalah data absensi, karena absensi mencerminkan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu karyawan dalam bekerja. Data absensi yang konsisten menunjukkan adanya komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, sedangkan tingkat absensi yang tinggi dapat menjadi sinyal adanya masalah kedisiplinan yang perlu mendapatkan perhatian manajemen.

Permasalahan disiplin kerja umumnya muncul karena adanya kesenjangan antara aturan perusahaan dengan perilaku karyawan dalam praktik sehari-hari. Salah satu masalah yang sering terjadi adalah ketidakhadiran tanpa keterangan (*absenteeism*) serta keterlambatan masuk kerja, yang dapat menghambat kelancaran operasional. Selain itu, masih terdapat karyawan yang melanggar prosedur kerja baik karena kurangnya kesadaran maupun pengawasan yang tidak konsisten.

Masalah lainnya adalah rendahnya kepatuhan terhadap standar kerja seperti penggunaan alat pelindung diri (APD), penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Faktor penyebabnya bisa berasal dari motivasi kerja yang rendah, kondisi kerja yang berat, maupun kurangnya penerapan sanksi yang tegas. Apabila permasalahan disiplin kerja ini tidak diatasi, maka dapat berdampak pada penurunan produktivitas, keterlambatan proyek, serta meningkatnya risiko kecelakaan kerja.

Rendahannya disiplin kerja juga terlihat dari dampaknya terhadap produktivitas. Ketidakhadiran yang berulang dan pelanggaran disiplin lainnya memaksa pembagian ulang beban kerja, yang sering kali memperlambat proses dan mengurangi efektivitas tim. Situasi ini dapat menurunkan motivasi kerja karyawan lain, karena mereka merasa terbebani oleh ketidakseimbangan pembagian tugas. Akibatnya, kinerja keseluruhan perusahaan menurun dan target operasional sulit tercapai. Maka dari itu, peningkatan disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga stabilitas produktivitas karyawan.

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan secara konsisten dan signifikan dari waktu ke waktu berkontribusi terhadap kemudahan perusahaan dalam merealisasikan sasaran yang telah direncanakan. Apalagi di era industri seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba-lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat.

Penanganan K3 yang tidak optimal dapat meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja, yang tidak hanya membahayakan keselamatan dan kesehatan karyawan, tetapi juga mengurangi kemampuan mereka untuk bekerja secara produktif. Di sisi lain, rendahnya disiplin kerja, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur operasional, turut memperburuk kondisi produktivitas. Karyawan yang mengalami cedera atau sering absen akan mengakibatkan penurunan output, terganggunya alur kerja, dan menurunnya efisiensi operasional secara keseluruhan. Oleh karena itu, penerapan K3 yang baik dan peningkatan disiplin kerja menjadi faktor penting untuk menjaga kelancaran aktivitas perusahaan serta mempertahankan produktivitas karyawan pada tingkat optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena permasalahan di atas maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sahabat Anugerah Sejati”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah K3 berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Sahabat Anugerah Sejati?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Sahabat Anugerah Sejati?
3. Apakah K3 dan Disiplin Kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Sahabat Anugerah Sejati.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan di PT. Sahabat Anugerah Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Sahabat Anugerah Sejati.
3. Untuk mengetahui pengaruh K3 Dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Sahabat Anugerah Sejati.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Memberikan masukan terhadap masalah yang dihadapi serta memberikan bahan pertimbangan guna mengambil langkah kebijaksanaan selanjutnya khususnya dalam penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan.

2. Bagi pihak lain

Sebagai sumber informasi dan memberikan beberapa pemikiran khususnya mengenai penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini terarah, maka penelitian hanya akan membahas tentang pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sahabat Anugerah Sejati.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah dan memberi gambaran mengenai penulisan pada skripsi ini, maka akan diuraikan secara singkat sistematika penulisan ini yang akan disajikan dalam bab yang terdiri :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi Latar Belakang, Permasalahan, Tujuan, Manfaat Dan Ruang Lingkup Penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi Landasan Teori, Hubungan Antar Variabel, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pikir Dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi Objek Penelitian, Operasional Variabel, Jenis Dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Populasi Dan Sampel, Teknik Analisis Data, Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi Deskripsi Hasil Penelitian Dan Pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi Deskripsi kesimpulan dan saran penelitian.