

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Persaingan dunia usaha semakin ketat, sehingga perusahaan yang memiliki keunggulan yang kompetitif yang dapat bertahan, serta besar peluang untuk berkembang. Menurut Hariandja (2002) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Sumber daya manusia memegang peran penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan (Wahyuni, Suyadi & Hartanto, 2018). Oleh karena, itu upaya dalam program meningkatkan performa kerja karyawan menjadi sangat penting di perusahaan (Lawler, 2003). Dengan memberikan pelatihan pada karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga memberikan kontribusi yang optimal.

Dalam dunia perindustrian, batubara merupakan salah satu sumber daya energi yang masih menjadi peran penting dalam kebutuhan energi dunia. Penggunaan batubara tumbuh secara signifikan dikarenakan tingkat permintaan energi yang terus meningkat dari konsumen. Meningkatnya penggunaan batubara sebagai bahan bakar energi akan memicu pengembangan industri pertambangan batubara. PT. BUMA atau yang dikenal dengan PT. Bukit Makmur Mandiri Utama merupakan perusahaan yang bergerak pada industri batubara terbesar kedua di Indonesia. Dalam beroprasional PT.BUMA memiliki 11.300 karyawan dengan tim

manajemen yang mempunyai pengalaman dibidangnya, serta memiliki fasilitas teknologi yang canggih 2.500 unit alat berat. Dalam pertahun PT. BUMA memiliki target produksi batubara yang harus dicapai.

Gambar 1. Gambar rata-rata hasil produksi batu bara PT.BUMA



PT.BUMA memiliki dua tempat kerja yaitu di ruangan terbuka dan tertutup. Masing-masing jabatan dituntut untuk berproduktivitas dengan tuntutan dan tugas masing-masing yang diberikan perusahaan. Banyaknya kegiatan operasional PT. BUMA harus memperhatikan kondisi karyawan. Kemampuan seorang karyawan dalam melakukan tugasnya merupakan ukuran pertama dalam menunjukkan kualitas yang dimiliki. Oleh karena itu karyawan PT. BUMA di tuntut memiliki keahlian dan keterampilan dan juga mau belajar, karena dalam beropasional perusahaan pertambangan terbiasa menggunakan alat-alat berat. Tuntutan yang diberikan perusahaan ke pada karyawan mengharuskan karyawan harus bekerja secara profesional, dimana mereka harus mau terus meningkatkan dan mempertahankan tingkat produktivitas kerja mereka dengan mengikuti pelatihan yang diberikan PT.BUMA, disiplin dalam mengikuti aturan kerja, memilikis sifat keterbukaan

terhadap kerja sesama tim, dan berorientasi pada keunggulan kinerja. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang baik yang dapat bertahan diperusahaan PT. BUMA dan mendapatkan sebuah apresiasi berupa penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Produktivitas kerja adalah cara karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dalam mencapai target yang ditentukan (Agustini, 2019). Karena maju mundurnya perusahaan tergantung dari naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Menurut Agustini (2019) ada 6 aspek yang berpengaruh pada hasil produktivitas kerja yang tinggi yaitu: 1) Kualitas dimana merupakan output yang dihasilkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. 2) Kejujuran karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi hasil nantinya. 3) Inisiatif karyawan dalam menemukan ide atau meningkatkan kinerja yang lebih baik. 4) Absen merupakan tingkat kehadiran karyawan yang meliputi jam masuk kerja, jam istirahat, dan pengecekan alat produksi. 5) Kerjasama karyawan dalam bersikap saat bekerja sama antara atasan, bawahan dan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dan permasalahan. 6) Pemanfaatan waktu, merupakan kesesuaian waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada 7 responden karyawan PT. BUMA ada tanggal 20-25 Mei 2023 karyawan yang bekerja dilapangan yang berhubungan langsung dengan proses produksi batubara dituntut memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan berkualitas. Produktivitas kerja yang berkualitas jika karyawan mengikuti prosedur yang diberikan perusahaan. Pada aspek kualitas 5 dari 7 karyawan memiliki kualitas kerja yang rendah. Dimana beberapa karyawan

merasa kualitas kerja yang mereka miliki belum sepenuhnya optimal karena terkadang kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaan. Pada aspek kejujuran 4 dari 7 karyawan saat melakukan kesalahan tidak mengatakan kejadian yang sejujurnya agar tetap mempertahankan pekerjaan dan keluarga. Pada aspek inisiatif perusahaan menuntut karyawan untuk dapat memiliki multi skill dalam menggunakan unit produksi, hasil wawancara 4 dari 7 karyawan tidak dapat menggunakan unit produksi lebih dari satu, hal tersebut karena kurangnya inisiatif dalam mengikuti pelatihan dalam menggunakan unit unit lainnya. Pada aspek absensi hasil dari yang didapat 3 dari 7 karyawan kurang bersemangat dalam memulai kerja sehingga memilih tidak masuk kerja. Pada aspek kerjasama 5 dari 7 karyawan menyatakan sulit berkomunikasi dengan teman rekan kerja mau pun atasan sehingga menyebabkan miss dalam berkomunikasi dan mendapatkan teguran dari atasan. Pada aspek pemanfaatan waktu 4 dari 7 karyawan merasa kurang dalam mengatur waktu sehingga mengganggu aktivitas kerja. Berdasarkan data hasil wawancara tersebut dapat dikatakan ada permasalahan terkait produktivitas kerja pada karyawan hal tersebut terlihat dari hasil wawancara 4 dari 7 karyawan memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah yang disebabkan karena adanya kualitas yang rendah, ketidakjujuran dalam melakukan kesalahan, kurangnya inisiatif dalam bekerja, sulitnya mejalin kerjasama dengan rekan kerja, dan kurangnya dalam mengatur waktu saat bekerja.

Menurut penelitian yang dilakukan Michac (dalam Mark, 2012) penyebab rendahnya produktivitas kerja adalah kurangnya pelatihan di perusahaan tersebut, kerusakan mesin, standar kerja yang tidak terpenuhi, kurangnya perencanaan dan

motivasi, perubahan dan suasana dan lingkungan kerja yang buruk, komunikasi yang tidak memadai di berbagai tingkatan, dan kurangnya kesadaran akan tujuan perusahaan. Sedangkan menurut hasil penelitian Oyewobi, Adamu, Ganiyu dan Odelade (2011) hasil produktivitas yang rendah disebabkan dari jenis pekerjaan, kompleksitas, metode konstruksi, cuaca, stress, dll. Selain itu penurunan produktivitas kerja pada karyawan dapat menurun saat kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menyebabkan karyawan merasa kurang puas atau tekanan batin sehingga dapat mengganggu produktivitas karyawan (Wahyuningsih, 2018).

Karyawan yang bekerja di lapangan memiliki lingkungan kerja yang kurang baik dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di dalam ruangan. Cuaca saat bekerja dilapangan sangat berpengaruh pada hasil produktivitas kerja karyawan. Dari hasil observasi dan wawancara pada 20-25 Mei 2023 dengan mandor di PT. BUMA, kegiatan industri banyak berhubungan dengan mesin-mesin dan alat-alat berat. Tidak sedikit para pekerja mengalami kecelakaan kerja seperti kejepit alat berat, tergelincir, indra pendengaran yang menurun. Kondisi seperti ini bisa dialami oleh siapa saja saat bekerja. Akan tetapi tidak sedikit beranggapan bahwa hal tersebut hal biasa-biasa saja karena menganggap hal tersebut resiko dari pekerjaan. Hasil data lapangan banyaknya kecelakan kerja yang terjadi disebabkan 89% karena perilaku individu karyawan, 1% karena nasib dan sisanya karena kondisi.

Di Indonesia produktivitas tenaga kerja pernah mengalami peningkatan pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2019, namun pada tahun 2020 produktivitas kerja mengalami penurunan. Penurunan produktivitas kerja pada tahun 2020 yaitu

sebesar 1,7 persen yaitu dari 85,9 juta seiring dengan terjadinya pandemic Covid-19. Pada tahun 2021 produktivitas di Indonesia mulai meningkat, hingga mampu mencapai 86,55 juta per tenaga kerja per tahun pada 2022. Jika dihitung secara kumulatif produktivitas selama periode 2018-2022 mengalami peningkatan sebesar 4,8% ([databoks.](#)). Sedangkan hasil penelitian Syahdan (2017) produktivitas kerja pada PT. Bara Dinamika Muda Sukses mengalami permasalahan dimana penurunan kinerja karyawan disebabkan karena ketidak tepatan waktu dalam masuk kerja, melakukan pekerjaan dengan asal (tidak sepenuh hati) dan karyawan tampak tidak bersemangat dalam bekerja. Sedangkan hasil penelitian

Menurut Agustini (2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: kemampuan dan keahlian karyawan, kualitas kepemimpinan perusahaan, lingkungan kerja yang baik, motivasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, hubungan dengan rekan kerja, budaya organisasi, pelatihan dan pengalaman kerja, kesehatan dan keselamatan karyawan, suasana kerja, dan pemeliharaan karyawan. Dalam pengindustrian batubara ada banyak aspek permasalahan yang terjadi, salah satunya adalah kecelakaan. Pada dasarnya kecelakaan kerja disebabkan karena dua faktor, yaitu manusia dan lingkungan.

Besarnya persentase penyebab kecelakaan karena perilaku karyawan, hal itu karena pemahaman yang kurang. Apabila karyawan memiliki informasi atau pengetahuan mengenai kecelakaan kerja dan tindakan pencegahannya, maka karyawan akan memiliki persepsi risiko keselamatan kerja yang buruk, sehingga tingkat kewaspadaan akan kecelakaan kerja akan ikut menurun (Inouye, 2014). Perilaku individu yang terjadi dihasilkan dari proses persepsi yang berbeda-beda.

Sama halnya dengan perilaku ditempat kerja, karyawan yang pernah mengalami kecelakaan kerja, mereka akan lebih berhati-hati dan lebih memperhatikan segala sesuatu yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Sebaliknya, pekerja yang belum pernah mengalami kecelakaan kerja mereka kurang dalam memperhatikan hal tersebut, dan perilakunya tidak akan sehati-hati mereka yang pernah mengalami kecelakaan.

Kecelakaan kerja yang terjadi dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, seperti kerusakan alat-alat produksi, biaya pengobatan, dan biaya-biaya tambahan lainnya yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja. Menurut Anoraga (2014) keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perusahaan dalam mencegah yang nantinya menjadi faktor kecelakaan kerja. Menurut Anoraga (2014) ada beberapa aspek yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu; Lingkungan kerja, alat kerja dan bahan, dan cara melakukan pekerjaan.

Perlindungan keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) erat dengan peningkatan produksi dan produktivitas. Tingkat Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang tinggi meningkatkan produksi dan produktivitas kerja serta mengurangi biaya-biaya yang tidak diperu. Kemudian peralatan kerja dan mesin yang produktif akan lebih efisien serta menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan semangat bekerja (Rahayu, 2018). Hasil penelitian Kusuma (2017) menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 51,5% dan 48,5% disebabkan lainnya, artinya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian Widodo dan Prabowo (2018), menyatakan keselamatan kerja suatu keadaan lingkungan kerja

yang menjamin secara maksimal keselamatan karyawan guna untuk mencegah terjadinya kecelakaan saat bekerja dan memberikan rasa aman sehingga karyawan memberikan kontribusi optimal dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut hasil penelitian Abidin (2008), adanya hubungan positif antara persepsi keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja dimana perusahaan berupaya dalam memberikan suasana bekerja yang aman, nyaman dengan tujuan akhirnya adalah mencapai produktivitas setinggi-tingginya. Berdasarkan uraian diatas peneliti mengajukan rumusan masalah: Apakah adanya hubungan antara persepsi keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT.BUMA.

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT BUMA.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya topik-topik dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi serta memperkaya teori-teori yang sudah ada. Juga dapat memberikan informasi kepada pembaca mengenai hubungan antara persepsi keselamatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. BUMA.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan, khususnya di bidang psikologi industri mengenai keterkaitan antara persepsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada PT. BUMA dari hasil penelitian yang dilakukan terkait hubungan antara persepsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi.