

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompoten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Karyawan sebagai sumberdaya yang dominan pada perusahaan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas (Anjani, 2014). Tanpa ada sumber daya manusia yang unggul dan handal, segala proses produksi dan operasi yang dilakukan suatu perusahaan tidak dapat mencapai hasil yang optimal. Hasil yang tidak optimal tersebut tentu saja tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan melakukan berbagai usaha upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pihak perusahaan mengharapkan bahwa sumber daya yang dimiliki merupakan orang-orang yang tak hanya kompeten, berdedikasi tinggi, mampu beradaptasi, namun juga selalu tanggap terhadap perubahan tuntutan pasar yang dihadapi oleh perusahaan (Broto & Sahrah, 2011).

Karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan

pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Apabila para karyawan mengerjakan kewajibannya dengan sungguh-sungguh maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana hati yang tidak kondusif akan menghasilkan *output* yang jauh dari memuaskan, sehingga kinerja yang baik dari karyawan sangat diharapkan bagi perusahaan guna mencapai hasil yang memuaskan (Anjani, 2014).

Prawirosentono (1999) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan Zainur (dalam Dewi, 2012) mendefinisikan kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Menurut Handoko (dalam Suryadi & Rosyidi, 2013) kinerja adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat

melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu. Senada dengan Rivai (dalam Anjani, 2014) yang berpendapat bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Mangkunegara (2001) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat didasarkan pada aspek kinerja yang dikemukakan oleh Umar (dalam Mangkunegara, 2005) yaitu, mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja yang digunakan setiap karyawan. Menurut Broto dan Sahrah (2011) karyawan yang bekerja secara efektif, efisien sesuai wewenang dan tanggung jawab serta berkualitas, dan lebih profesional akan bermuara pada tercapainya kinerja karyawan yang baik sesuai dengan visi dan misi suatu perusahaan.

Kenyataannya Moerti (2014) menyatakan bahwa buruh di Indonesia terus dikritik terkait kualitas dan kinerjanya selama ini. Lebih lanjut Moerti menjelaskan bahwa tidak hanya pengusaha, lembaga dunia pun ikut menyentil kualitas buruh di tanah air. Salah satunya Organisasi Buruh Internasional (ILO). Organisasi ini lebih menyoroti soal produktivitas buruh yang bergerak di sektor Usaha Kecil Menengah (UKM). Di Indonesia, mayoritas bisnis bermodal cekak sangat kurang memperhatikan kualitas produk dan mengurangi barang yang tidak

lolos uji. Hubungan majikan dan buruh juga banyak yang kurang harmonis. Dijelaskan lebih lanjut oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) (dalam Moerti, 2014), lembaga ini juga selalu angkat bicara jika menyinggung soal kualitas dan produktivitas buruh di dalam negeri. APINDO selama ini konsisten menolak jika upah buruh naik tinggi dengan pertimbangan karena tak sejalan dengan produktivitas. APINDO menyebut bahwa produktivitas buruh Indonesia lebih rendah ketimbang di Vietnam, Myanmar, dan Bangladesh.

Berdasarkan hasil observasi lapangan pada tanggal 18 Juni 2015 terhadap 25 karyawan di CV. Tunas Jaya Abadi Yogyakarta menunjukkan bahwa saat ini tidak sedikit karyawan yang memiliki kinerja yang rendah seperti kurangnya kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan pada karyawan sehingga dalam penyelesaian tugas yang telah menjadi tanggung jawab karyawan menjadi terbengkalai. Setiap ada kesempatan seringkali karyawan bergurau dan menggunakan kesempatan ketika jam kerja berlangsung hanya untuk kepentingan pribadinya. Karyawan tidak menggunakan inisiatifnya untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Kurangnya sikap inisiatif para peserta organisasi baik atasan maupun bawahan organisasi kekurangan energi dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 15 Juni 2015 kepada sekretaris manajer CV. Tunas Jaya Abadi terungkap bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut masih kurang maksimal. Produksi barang sering terlambat, sehingga perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk kerja lembur guna mengejar target sesuai dengan kebutuhan. Karyawan sering absen

tanpa memberikan keterangan yang jelas. Beberapa karyawan masih datang terlambat. Ketika rapat berlangsung tidak banyak karyawan yang mau mengemukakan pendapat, meskipun ada karyawan yang mengemukakan pendapat namun hanya orang-orang yang sama. Beberapa karyawan juga menolak apabila diberi wewenang dari atasan, terkadang melempar tanggung jawab kepada rekan kerja yang lain.

Hal tersebut menuntut suatu perusahaan berkewajiban mengusahakan agar karyawan memiliki kesadaran akan tanggung jawab atas kelancaran, kemajuan, dan kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu cara yang perlu ditingkatkan adalah kinerja karyawan, di mana kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Menghadapi lingkungan bisnis yang kompetitif, penting bagi organisasi untuk dapat bekerja secara efektif, efisien, berkualitas, dan lebih profesional yang bermuara pada tercapainya kinerja karyawan yang baik dalam suatu perusahaan (Broto & Sahrah, 2011)

Kinerja antara karyawan yang satu dengan yang lain itu berbeda, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan, menurut Supriyadi (2010) antara lain kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental karyawan dan kemampuan fisik karyawan itu sendiri; Sarana pendukung, yaitu lingkungan kerja, meliputi teknologi, cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, dan tingkat keselamatan kerja serta kesejahteraan karyawan; hubungan industrial pancasila dan manajemen.

Supriyadi (2010) menyatakan bahwa salah satu variabel yang menarik untuk dikaitkan dengan kinerja pada karyawan dalam penelitian ini adalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Supriyadi (2010) mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja dan produktivitas karyawan. Lebih lanjut Marwansyah (2010) menjelaskan bahwa kecelakaan dan ketidakhadiran karyawan karena sakit atau cedera bermuara pada kerugian finansial dan mengganggu kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 15 Juni 2015 kepada 8 karyawan terhadap di CV. Tunas Jaya Abadi diperoleh hasil bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan kurang memadai. Karyawan menjelaskan bahwa perusahaan tidak mengadakan pemeriksaan kesehatan secara rutin terhadap pegawainya. Adapun kotak P3K yang disediakan yang berisi obat-obatan sangat minim dan hanya ada di ruang manajer. Karyawan merasa tidak disediakan alat pelindung diri, hal ini membuat karyawan cemas akan terjadinya kecelakaan ketika bekerja, misalnya: terluka akibat benda tajam, tertimpa kayu, dan gangguan alat pernafasan yang diakibatkan oleh debu dan bahan kimia. Selain itu, sering timbulnya masalah-masalah yang berkaitan dengan situasi kerja tidak aman yang mengakibatkan kecelakaan pada karyawan, hal ini menimbulkan absensi tinggi, dan karyawan sering bemalas-malasan karena kurangnya perlindungan yang diberikan pihak perusahaan.

Perusahaan CV. Tunas Jaya Abadi adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri pembuatan kerajinan ukir-ukiran dari kayu

kecuali furniture dan pembuatan *lunch box*. Perusahaan ini masih tergolong dalam Usaha Kecil Menengah (UKM) yang masih kurang memperhatikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Kurangnya perlindungan yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan, berdampak pada persepsi karyawan yang negatif terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), karena perusahaan belum dapat menjalankan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk melindungi dan menciptakan rasa aman dan nyaman ketika bekerja. Menurut Flippo (dalam Ardani, 2007) menyatakan kurangnya perlindungan yang diberikan pihak perusahaan dapat mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada karyawan. Namun Ardani (2007) mengemukakan baik buruknya program keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan tergantung pada persepsi karyawan.

Robbins (2001) berpendapat bahwa persepsi merupakan suatu proses di mana seseorang mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan-kesan sensorinya dalam usahanya memberikan suatu makna tertentu dalam lingkungannya. Sedangkan Thoha (dalam Wilujeng, 2003) menjelaskan bahwa persepsi pada hakekatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap individu dalam memahami setiap informasi tentang lingkungannya, baik melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Lebih lanjut Walgito (2003) menjelaskan persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris namun proses ini tidak

berhenti begitu saja melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi.

Schuler dan Jackson (1997) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis, fisik, dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melakukan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Winarsunu (2008) mengemukakan bahwa keselamatan kerja adalah tingkah laku individu dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja yang secara khusus berhubungan dengan terbentuknya perilaku aman yang dapat meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja dan terbentuknya perilaku tidak aman dalam bekerja yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

Keselamatan kerja menurut Marwansyah (2010) adalah perlindungan para pekerja dari luka-luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai terbebasnya para pekerja dari penyakit fisik atau emosional. Adanya program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan sangatlah penting, karena dapat menghilangkan atau setidaknya mengurangi bahaya dan resiko kecelakaan maupun penyakit akibat pekerjaan. Karena kesehatan yang buruk dan cedera yang diakibatkan sistem kerja atau kondisi kerja, menimbulkan penderitaan dan kerugian kepada para pekerja.

Kecelakaan dan ketidakhadiran karena sakit atau cedera, bermuara pada kerugian finansial dan mengganggu kinerja organisasi.

Flippo (dalam Ardani 2007) mengatakan bahwa program pencegahan kecelakaan kerja adalah suatu bagian utama dari fungsi pemeliharaan karyawan, yang merupakan satu bagian dari suatu program menyeluruh. Kondisi fisik karyawan dapat terganggu melalui penyakit, ketegangan, tekanan dan kecelakaan. Program kesehatan karyawan penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesehatan umum karyawan seperti kondisi fisik dan mental karyawan. Manulang (dalam Wilujeng, 2003) menyatakan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan melibatkan partisipasi dari pemerintah, pengusaha dan karyawan.

Persepsi karyawan terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan terbentuk melalui proses pengindraan pada setiap individu. Stimulus yang berupa lingkungan dan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja akan direspon oleh karyawan, sehingga karyawan dapat mengartikan dan menilai tentang program keselamatan dan kesehatan kerja tersebut telah mampu memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan. Menurut Ardani (2007) persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah penafsiran pekerja atas berbagai stimulus yang meliputi aspek-aspek lingkungan kerja, keadaan mesin dan peralatan, keadaan dan kondisi pekerja, cara kerja, komunikasi, manajemen pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang berkaitan dengan upaya perlindungan agar pekerja selalu dalam keadaan selamat selama melakukan pekerjaan.

Kehidupan individu tidak dapat lepas dari lingkungan sehingga individu akan selalu menerima stimulus atau rangsangan untuk dipersepsi, dengan demikian stimulus merupakan salah satu faktor yang berperan dalam persepsi. Adapun aspek-aspek program keselamatan dan kesehatan kerja menurut Garvin (dalam Wilujeng, 2003) yang akan dipersepsi karyawan antara lain *performance* (penerapan) yaitu yang berhubungan dengan program keselamatan dan kesehatan kerja, *Features* (kelengkapan) adanya kelengkapan, kesiapan dan kondisi keselamatan dan kesehatan kerja, *reliability* (keandalan) tingkat keberhasilan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam mengurangi resiko kecelakaan kerja, *conformance* (kesesuaian antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan prosedur yang berlaku), *durability* (daya tahan) berhubungan dengan kontinuitas program keselamatan dan kesehatan kerja dalam mewujudkan keselamatan dalam jangka panjang maupun pendek, dan *serviceability* (pelayanan perusahaan pada karyawan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja).

Menurut Anjani (2014) 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 kinerja 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 antisipasi bila terjadi hal demikian.

Hal ini menuntut perusahaan agar dapat menciptakan suasana kerja yang baik dengan didukung oleh program keselamatan kerja untuk dapat menciptakan suasana aman bagi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan sehat adalah dengan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja yang merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Menurut Wilujeng (2003) apabila dalam bekerja karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan maka karyawanpun akan bekerja lebih giat lagi demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anjani, Utami dan Prasetyo (2014) menunjukkan bahwa keragaman kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan sebesar 58,2%. Penelitian ini didukung oleh pendapat Dharma (dalam Anjani, 2014) yang menyatakan bahwa ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa hal, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini tampak jelas bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Siagian (dalam Anjani, 2014) juga menyatakan pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi, sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti

fisik maupun dalam arti mental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemalasan yang rendah.

Anjani (2014) mengemukakan bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya. Menurut Promesh (dalam Wilujeng, 2003) kualitas program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan yang baik adalah menurut persepsi karyawan, sebab karyawanlah yang merasakan secara langsung pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada di perusahaan. Berdasarkan uraian di atas terungkap bahwa persepsi karyawan terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diberikan oleh pihak perusahaan mempunyai peran penting yang berhubungan dengan kinerja pada karyawan, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah persepsi terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berhubungan dengan kinerja karyawan di CV. Tunas Jaya Abadi Yogyakarta?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kinerja yang ditinjau dari persepsi terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan CV. Tunas Jaya Abadi.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberi sumbangan ilmiah bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi tentang peran persepsi terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pada karyawan CV. Tunas Jaya Abadi Yogyakarta.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini apabila hipotesis yang diajukan terbukti, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), guna meningkatkan persepsi karyawan terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Apabila persepsi karyawan terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meningkat, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di tengah persaingan global ini.