

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang berubah begitu pesat berdampak signifikan pada kehidupan manusia. Mereka yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi maka akan memberikan dampak positif bagi mereka. Begitupun sebaliknya bagi mereka yang tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi yang ada maka akan berdampak menurunnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi unsur yang penting di dalam kegiatan berorganisasi. Sumber daya manusia yang baik akan menjadikan perusahaan atau organisasi dapat berkembang secara baik juga guna mewujudkan visi-misi perusahaan tersebut. Perusahaan dituntut meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mereka punya dari pelatihan atau dengan meningkatkan kedisiplinan bagi mereka.

Dalam era industri saat ini tantangan semakin meningkat seiring dengan digunakannya teknologi canggih dengan resiko tinggi. Penggunaan mesin-mesin yang sudah canggih menyebabkan timbulnya resiko keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan. Resiko ini dapat menimpa karyawan kapan saja dan dimana saja sehingga membutuhkan perhatian khusus [1]. Tantangan tersebut harus dijawab dengan kesiapan tenaga kerja baik dari segi Pendidikan dan keterampilan maupun alat-alat pelindung diri. Oleh karena itu, tenaga kerja yang handal dibutuhkan dalam menunjang bisnis perusahaan agar dapat bersaing.

Kinerja sebagai wujud perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan. Hal tersebut menandakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Dalam setiap perusahaan, sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam mencapai hasil tujuan perusahaan yang diinginkan. Hal ini harus didukung dengan kinerja karyawan yang baik, salah satu upaya dalam mencapai tujuan yang

diinginkan perusahaan yaitu dengan menerapkan budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompetensi Kerja. Dengan menerapkan budaya K3, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompetensi Kerja maka setiap karyawan akan mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) baik secara fisik, sosial, maupun psikologis agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada di dalamnya seperti pimpinan dan pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, baik dari segi manusia dan sumber daya yang lain. Sumber daya lainnya yang mempengaruhi kinerja dapat berupa dana, bahan baku, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlaku di dalam perusahaan. Sedangkan sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja berasal dari karyawan itu sendiri dan beberapa faktor lainnya salah satunya yaitu keselamatan kerja.

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran [2]. Keselamatan kerja penting bagi karyawan karena keselamatan kerja adalah salah satu upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Ketika kecelakaan kerja terjadi maka akan mengganggu proses pekerjaan sehingga pekerja atau karyawan tidak mampu menghasilkan kinerja yang baik dan mengalami kerugian materi dan nonmateri.

PT. Perkebunan Tambi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pengolahan teh yang berada di Wonosobo. Dalam melakukan produksi dan pengolahannya PT. Perkebunan Tambi menggunakan alat, mesin, dan teknologi modern sehingga perusahaan dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan dapat bersaing di pasar lokal maupun internasional. Melalui pengamatan yang dilakukan budaya K3 yang diterapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku tetapi terdapat beberapa pekerja kurang disiplin karena tidak menggunakan alat

pelindung diri (APD) secara lengkap. Ketidakhadiran karyawan PT Perkebunan Tambi UP Tambi Kejajar sedikit karyawan lebih banyak masuk bekerja tetapi setelah istirahat selesai karyawan kembali bekerja tidak selalu datang tepat waktu. maka dalam hal ini disiplin karyawan juga perlu ditingkatkan sehingga karyawan menjalankan pekerjaannya secara baik dan tepat. Kompetensi pekerja dirasa kurang karena pelatihan yang belum dilakukan secara rutin. Perusahaan dapat meningkatkan profit melalui program pelatihan dan kompetensi kerja, sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan akan berkompeten dibidangnya maka hasil dalam bekerja dapat meningkat.

PT. Perkebunan Tambi yang semakin maju dan berkembang dari masa ke masa akan dapat lebih baik ketika budaya K3, Disiplin Kerja, serta Pelatihan dan Kompetensi Kerja dapat berjalan dengan baik dan benar maka dari itu penulis tertarik mengambil judul penelitian **“Analisis Pengaruh Budaya K3, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Tambi UP Tambi Kejajar dengan metode Analisis Regresi Linier Berganda”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adanya kasus kecelakaan kerja yang kerap terjadi menimpa karyawan dalam bekerja menyebabkan adanya sebuah sistem yang dilakukan oleh perusahaan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja. Berdasarkan uraian dalam latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya K3 terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh Budaya K3, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompetensi Kerja terhadap kinerja Karyawan.
2. Penelitian ini menggunakan pembagian kuesioner kepada karyawan PT Perkebunan Tambi UP Tambi Kejajar di unit produksi.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh budaya K3 terhadap kinerja karyawan,
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,
3. Mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam bidang peningkatan kinerja karyawan yang diukur melalui budaya K3, disiplin kerja, pelatihan dan kompetensi kerja, sebagai tambahan pengetahuan dari dunia praktisi dan sebagai pembelajaran sebelum masuk ke dunia kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar penelitian ini dapat disajikan dengan benar maka dibutuhkan sistematika penulisan yang baik. Adapun sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini di uraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang kajian pustaka serta tinjauan umum mengenai Budaya K3, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompetensi Kerja, dan Kinerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memuat tentang alur penelitian, hipotesis, data dan sumber data, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang isi dan pembahasan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari pembahasan, permasalahan dalam penelitian ini, keterbatasan dan kendala-kendala yang ada selama pelaksanaan penelitian serta saran bagi obyek penelitian itu sendiri maupun bagi proses penelitian selanjutnya.