

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Karena tenaga kerja memegang peran yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Didalam perusahaan kedisiplinan kerja merupakan salah satu indikator untuk mengukur kinerja karyawan, karyawan yang disiplin adalah karyawan yang taat dengan peraturan dan menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat dia bekerja. Disiplin kerja dapat tercipta dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan, pemberian kompensasi dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan lebih semangat saat melakukan pekerjaannya. Adapun jaminan kesehatan yang memberikan pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain mendapatkan kompensasi seorang karyawan juga berhak mendapat jaminan kesehatan.

Jaminan kesehatan diberikan agar karyawan lebih peka terhadap kondisi kesehatannya, namun masih adanya karyawan yang tidak peka terhadap kondisi kesehatannya saat melakukan pekerjaan dan menimbulkan kecelakaan saat bekerja, kecelakaan kerja ini disebabkan oleh karyawan yang kurang disiplin atau tidak mentaati program kesehatan dan keselamatan kerja. Bagi perusahaan jaminan kesehatan merupakan investasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun jaminan kesehatan menambah pengeluaran bagi perusahaan, pemberian jaminan kesehatan perusahaan menguntungkan perusahaan, karena ketika karyawan sehat maka kinerja karyawan semakin meningkat dan dapat membawa kemajuan bagi perusahaan.

Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, diperuntukan bagi seluruh karyawan atau pekerja yang bekerja disegala tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Kesehatan dan keselamatan kerja tidak akan bisa didapatkan tanpa adanya partisipasi dari semua pihak yang berhubungan. Dimana perlindungan kerja bukan hanya menjadi tanggung jawab perusahaan, namun juga para pekerja hingga masyarakat yang tinggal di area sekitar tempat kerja.

Menurut perkiraan ILO (*International Labour Organization*) yaitu organisasi buruh internasional, tiap tahun diseluruh dunia 2 juta orang meninggal karena masalah-masalah akibat kerja. Dari jumlah ini, 354.000 orang mengalami kecelakaan fatal. Disamping itu setiap tahun ada 270 juta pekerja yang mengalami kecelakaan akibat kerja dan 160 juta orang terkena penyakit akibat kerja. Masalah-masalah kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bagian penting dalam agenda ILO.

Koperensi Perburuhan Internasional di tahun 2003 membicarakan standar-standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), sebagai bagian dari pendekatan yang terintegrasi dan mencapai persetujuan mengenai strategi K3 global yang menghimbau dilakukannya suatu aksi yang jelas dan terpusat untuk mengurangi angka kematian, luka-luka, dan penyakit akibat kerja. Beberapa perkembangan positif telah terjadi di Indonesia sejak dijalankannya misi K3 ILO pada bulan Januari 1995, yang telah menghasilkan suatu laporan lengkap dengan rekomendasi-rekomendasi. Indonesia adalah satu-satunya negara di Asia yang telah secara hukum mewajibkan dilaksanakannya Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja di perusahaan-perusahaan besar.

Pada tahun 2011 ditetapkan Undang-Undang nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggaraan jaminan sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang ini, tanggal 1 Januari 2014, PT Jamsostek berubah menjadi badan hukum publik. PT Jamsostek (persero) berubah menjadi BPJS (Badan penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan. Jaminanan/asuransi yang diberikan PT Sinar Jaya Inti Mulya kepada karyawan adalah BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak atas manfaat atau jaminan yang meliputi biaya transportasi, biaya perawatan di rumah sakit, biaya rehabilitasi dan pembayaran tunai untuk santunan cacat atau santunan kematian.

Kompensasi kecelakaan kerja dianggap merupakan tanggung jawab pengusaha dan karena itu, skema jaminan kecelakaan kerja pada umumnya dibiayai oleh pengusaha. Dalam sebuah perusahaan, karyawan perlu menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja guna meningkatkan kinerjanya dan kinerja yang baik adalah salah satu indikator keberhasilan perusahaan, keberhasilan perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaannya dan didukung dengan aspek fisik seperti

peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap. Menurut Abdillah dan Wajdi (2011:59), pengaruh Komponansi terhadap kinerja memang sangat tinggi, dengan adanya Kompensasi yang memadai maka seorang karyawan akan bekerja lebih baik. Adapun data pemberian kompensasi PT. Sinar Jaya Inti Mulya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Data Gaji Karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya Periode 2018-2020**

No	Penghasilan	Jumlah
1.	Rp 4.500.000 – Rp 7.500.000/bln	3 orang
2.	Rp 2.500.000 – Rp 4.500.000/bln	30 orang
3.	Rp 1.500.000 – Rp 2.500.000/bln	120 orang
4.	Rp 1.000.000 – Rp 1.500.000/bln	20 orang

*Sumber: HRD PT. Sinar Jaya Inti Mulya*

Tabel diatas adalah contoh gaji yang diterima oleh karyawan produksi setiap bulan berdasarkan jumlah hari kerja, karyawan produksi memiliki hitungan hari kerja rata-rata 30 HK/ Rp 3.250.000. Maka jika karyawan tersebut libur di hari sabtu atau minggu bahkan tanggal merah sekalipun secara otomatis hari kerja akan berkurang dan hasilnya tidak akan pernah sampai di 30 HK begitu juga dengan gaji yang mereka terima. Adapun hitungan 26 HK / Rp 3.288.909 itu berlaku untuk kepala di bagian produksi yang meliputi kepala QC, kepala WH dan kepala produksi. Berdasarkan contoh tabel gaji yang diterima oleh karyawan produksi, menyebabkan seringkali karyawan yang kemudian berakhir pada *resign*.

Kinerja merupakan hasil dari kerja karyawan berupa sebuah produk atau jasa yang dilakukan dengan batas waktu tertentu. Kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil yang baik pula bagi suatu perusahaan. Sudarmanto (2015:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan Keselamatan kerja hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Kinerja dapat diukur melalui indikator-indikatornya seperti pengetahuan, prakasa, dedikasi kerja, keterampilan, hubungan antar manusia dan kejujuran. Cara mengukur kinerja adalah dengan melihat hasil akhir dari pekerjaan tersebut dalam bentuk perlakuan, kecakapan, sarana dan keterampilan spesifik yang terkait dengan

tujuan organisasi yang mendorong timbulnya disiplin dan kualitas pelayanan dari pegawainya. Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang baku bila mengacu pada hasil pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil dan sasaran kerja yang telah ditargetkan dan dicapai secara maksimal, termasuk kinerja pegawai pada PT Sinar Jaya Inti Mulya. Bisa dilihat dari hasil kinerja yang tercapai oleh karyawan PT Sinar Jaya Inti Mulya dalam melakukan pekerjaannya apakah ia mampu memenuhi prosedur yang ada di dalam perusahaan tersebut atau bahkan sebaliknya. Berikut ini tabel kinerja produksi PT. Sinar Jaya Inti Mulya tahun 2021

**Tabel 1. 2**  
**Kinerja Produksi PT. Sinar Jaya Inti Mulya tahun 2020**

No	Kinerja Produksi	Keterangan
1.	Penyortian	Baik
2.	Penggilingan	Belum maksimal
3	Penyaringan	Belum maksimal
4	Resting	Baik
5	Pengemasan	Belum maksimal

*Sumber: HRD PT. Sinar Jaya Inti Mulya, 2021*

Berdasarkan tabel Kinerja Produksi PT. Sinar Jaya Inti Mulya tahun 2020 diatas terlihat bahwa kinerja produksi pada bagian penggilingan, pengemasan dan penyaringan belum maksimal. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu salah satunya kompensasi. Menurut Handoko (2003:114), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka, pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai/karyawan guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu kompensasi juga berfungsi sebagai penghargaan bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Menurut Abdillah dan Wajdi (2011), pengaruh kompensasi terhadap kinerja memang sangat tinggi, dengan adanya kompensasi yang memadai, penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja yang ditetapkan maka seorang karyawan akan bekerja lebih baik.

Kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting, ini dapat dilihat dari ILO dan perundang-undangan yang dikeluarkan seperti Undang-Undang No. 33 tahun 1947 tentang pembayaran ganti kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan berhubungan dengan kerja yang berlaku sejak 6

Januari 1951, kemudian disusul dengan peraturan pemerintah No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja. Juga undang-undang No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Menurut M Yani (2012), Kesehatan kerja merupakan kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dari lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik.

Keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja serta metode kerja. Risiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Adapun proses produksi PT. Sinar Jaya Inti Mulya bermula dari pengolahan *palm kernel* menjadi CPKO (*Crude Palm Kernel Oil*/ Minyak Sawit Murni) dan PKE (*Palm Kernel Exspeller*), dengan kapasitas olah pabrik 500Ton kernel / hari. CPKO (*Crude Palm Kernel Oil*) atau sering disebut juga minyak murni kelapa sawit dalam kegunaannya yaitu sebagai bahan dasar makanan dan kosmetik. Hasil produksi CPKO PT.Sinar Jaya Inti Mulya akan dijual dipasaran domestik maupun internasional melalui pelabuhan PT. Sinar Jaya Inti Mulya, Sampit. PKE (*Palm Kernel Exspeller*) atau disebut juga dengan bungkil sawit adalah bahan campuran pakan ternak, dan hasil olahan tersebut akan dipasarkan hanya untuk keluar negeri, seperti Eropa, Korea, Australia dan New Zealand.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerjanya, selain dengan pemberian kompensasi sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut membutuhkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, mengingat bahwa pekerjaan yang mereka lakukan mengandung risiko. Dikarenakan Berdasarkan data kecelakaan kerja dari PT. Sinar Jaya Inti Mulya selama tiga tahun terakhir, kecelakaan kerja yang terjadi di PT.Sinar Jaya Inti Mulya terjadi disebabkan oleh kesalahan dalam penggunaan peralatan kerja yang digunakan pada saat melaksanakan pekerjaan . hal ini tentu berdampak buruk bagi kinerja perusahaan dimana

pekerjaan yang sedang dilaksanakan akan terhambat, berikut adalah data kecelakaan kerja yang terjadi pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya pada tahun 2017, 2018, dan 2019.

**Tabel 1. 3**  
**Data Kecelakaan Kerja PT.Sinar Jaya Inti Mulya**

Tahun	Karyawan	Jumlah kecelakaan kerja			
		Ringan	Sedang	Berat	Meninggal
2017	169	3	2	-	-
2018	176	4	1	1	-
2019	173	4	2	-	-
2020	170	5	2	-	-

*Sumber. HRD PT.Sinar Jaya Inti Mulya 2020*

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa PT. Sinar Jaya Inti Mulya belum mempunya untuk mewujudkan *zero accident*.Dimana dari tahun 2017 sampai 2019 masih terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja ringan merupakan kecelakaan kerja yang membutuhkan pengobatan di hari itu dan dapat melakukan pekerjaanya kembali atau istirahat kurang dari dua hari,kecelakaan kerja ringan seperti terpeleset, tergores, terkena pecahan beling, terjatuh serta terkilir. Kecelakaan kerja sedang merupakan kecelakaan kerja yang membutuhkan pengobatan dan perlu istirahat selama lebih dari dua hari, kecelakaan kerja sedang seperti terjepit, luka sampai robek, dan luka bakar. Kecelakaan kerja berat merupakan kecelakaan kerja yang mengalami amputasi dan kegagalan fungsi tubuh, kecelakaan kerja berat seperti patah tulang.

Dimana pada tahun 2017 telah terjadi 3 kecelakaan kerja ringan, yaitu 2 orang pekerja mendapatkan luka goresan pada bagian tangan dikarenakan tidak menggunakan sarung tangan saat memindahkan perlatan kerja, dan 1 kecelakaan kerja ringan yaitu karena terpeleset. Serta 2 kecelakaan kerja sedang dikarenakan terjepit saat memperbaiki mesindan peralatan,tidak ada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja berat dan tidak ada karyawan yang meninggal.

Pada tahun 2018 telah terjadi peningkatan dimana telah terjadi 4kecelakaan kerja ringan, dimana 2 kecelakaan kerja dikarenakan terjatuh

serta terkilir pada saat bekerja dan 2 kecelakaan kerja dikarenakan terkena arus listrik, dan 1 kecelakaan kerja sedang dikarenakan tidak menggunakan peralatan yang sesuai sehingga mengakibatkan luka bakar, serta 1 kecelakaan kerja berat dimana karyawan mengalami patah tulang dikarenakan kurang disiplin saat bekerja, dan tidak ada karyawan meninggal.

Pada tahun 2019 telah terjadi 4 kecelakaan kerja ringan dimana 1 orang karyawan terjatuh serta terkilir, 1 orang karyawan terpeleset dan 2 orang karyawan terkena arus listrik. Serta 2 kecelakaan kerja sedang dimana 1 karyawan terjepit peralatan dan 1 karyawan terkena luka bakar, tidak ada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja berat, serta tidak ada karyawan yang meninggal. Kecelakaan kerja yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh kurang disiplinnya karyawan saat bekerja dimana tidak menerapkan atau kurang ditanamkannya program kesehatan dan keselamatan kerja.

Pada tahun 2020 telah terjadi 5 kecelakaan kerja ringan dimana 2 orang karyawan terjatuh, 2 orang karyawan terkilir dan 1 orang karyawan terkena arus listrik. Serta 2 kecelakaan kerja sedang dimana 1 karyawan terkena luka bakar dan 1 karyawan terkena arus listrik, tidak ada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja berat, serta tidak ada karyawan yang meninggal. Kecelakaan kerja yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh karyawan tidak menggunakan alat pelindung yang disediakan dengan baik dan benar. kurang disiplinnya karyawan saat bekerja dimana tidak menerapkan atau kurang ditanamkannya program kesehatan dan keselamatan kerja.

Seperti halnya hasil Data Kecelakaan Kerja PT.Sinar Jaya Inti Mulyayang mempengaruhi kondisi kesehatan karyawan juga ikut menurun hal ini didukung dengan data jumlah karyawan yang izin berobat ke klinik berikut ini :

**Tabel 1. 4**  
**Data Kesehatan Kerja PT.Sinar Jaya Inti Mulya**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Data Karyawan Berobat</b>	<b>Tingkat Jumlah Kesehatan kerja</b>
2017	169	8 Orang	Tinggi
2018	176	19 Orang	Rendah

2019	173	25 Orang	Rendah
2020	170	34 Orang	Rendah

*Sumber. HRD PT.Sinar Jaya Inti Mulya 2020*

Berdasarkan tabel data kesehatan karyawan yang berobat mengalami peningkatan setiap tahunnya dimana yang paling rendah yaitu terjadi pada tahun 2020 hal ini disebabkan oleh virus corona yang terjadi sehingga kesehatan karyawan mengalami penurunan. Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan merupakan suatu langkah nyata dan terarah dalam rangka mewujudkan kinerja karyawan yang lebih aman dan kompetitif. Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terlaksana dengan baik tentunya akan berdampak positif baik bagi karyawan maupun bagi kinerja perusahaan dan dunia industri. PT.Sinar Jaya Inti Mulya sudah melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja, hal ini yang menjadi alasan untuk memilih PT. Sinar Jaya Inti Mulya sebagai tempat penelitian. Mengingat pentingnya program kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting, maka perusahaan diharapkan menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan lebih tegas. Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro”**.

## **B. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan dapat diidentifikasi beberapa permasalahan diantaranya yaitu:

1. Masih belum maksimalnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan
2. Masih kurang tegasnya peraturan kesehatan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan
3. Masih kurang disiplinnya karyawan dalam melaksanakan program kesehatan kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja
4. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap program keselamatan kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja

## **2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi permasalahan, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro?
2. Apakah kesehatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro?
3. Apakah keselamatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro?
4. Apakah kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro.
2. Untuk mengetahui apakah program kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro.
3. Untuk mengetahui apakah program keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro.
4. Untuk mengetahui apakah antara kompensasi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pt.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro.

## **D. Kegunaan Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan S1 di Universitas Muhammadiyah Metro, juga dapat menambah wawasan pengetahuan masukan bagi mahasiswa tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan, dan pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan bacaan dan informasi mengenai kompensasi, dan pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi Perusahaan

Adapun manfaat penelitian ini, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi pimpinan PT.Sinar Jaya Inti Mulya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan.

### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Merupakan bab yang berisikan tentang pendahuluan yang memaparkan secara singkat tentang, latar belakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian,kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Merupakan bab yang berisikan kajian teoritik yang memaparkan secara singkat tentang deskripsi teori, hasil penelitian relevansi, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III: Merupakan bab yang berisikan tentang metodologi penelitian yang terdiri atas jenis penelitian, obyek dan lokasi penelitian dan metode penelitian.

BAB IV: Merupakan bab yang berisikan tentang gambaran umum perusahaan , hasil penelitian, dan pembahasan

BAB V : Merupakan bab yang berisikan tentang kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN