

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini persaingan di dunia usaha sangat ketat akibat dari adanya era globalisasi yang membuat jarak dan waktu tidak lagi menjadi kendala. Situasi ini mengharuskan setiap organisasi untuk memacu diri mengantisipasi perubahan. Setiap perubahan yang terjadi di lingkungan harus diikuti dengan perubahan yang dilakukan secara internal ditubuh perusahaan agar organisasi dapat bertahan dalam kompetisi bisnisnya. Kemampuan organisasi dalam mengantisipasi persaingan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dan semakin disadari peran sentralnya bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Rachmawaty, 2008).

Dessler (dalam Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa dalam organisasi modern, sumber daya manusia memiliki peran baru, diantaranya pendorong produktivitas, membuat perusahaan menjadi lebih tanggap terhadap inovasi produk dan perubahan teknologi, menghasilkan jasa pelanggan yang unggul, membangun komitmen karyawan, semakin pentingnya sumber daya manusia dalam mengembangkan dan mengimplementasikan strategi. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam kehidupan dan keberlangsungan perusahaan.

Hal ini terjadi karena baik dan buruknya sumber daya manusia dapat berdampak pada kinerja, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja yang pada gilirannya menentukan maju mundurnya perusahaan (Triton, 2010).

Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas merupakan *competitive advantage* dari perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia oleh manajemen harus mendapatkan prioritas utama. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang merupakan fungsi awal dan kegiatan departemen sumber

daya manusia dapat diketahui kebutuhan sumber daya manusia dan analisis pekerjaan, merinci orang dengan kualifikasi tertentu, selanjutnya dilakukan proses rekrut, seleksi dan orientasi, terkumpul biodata dan preferensi karir karyawan yang selanjutnya proses penilaian karyawan dapat dipergunakan sebagai media umpan balik untuk perencanaan dan konseling bagi karyawan di perusahaan (Rachmawaty, 2008).

Perusahaan-perusahaan melakukan penyeleksian untuk para calon karyawan dengan cermat dan melalui proses yang cukup panjang. Hal ini dilakukan agar pihak perusahaan mendapatkan karyawan yang bermutu dan berkualitas untuk dipekerjakan di perusahaan tersebut dan diharapkan dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Jackson, 1999). Setelah menjadi karyawan, pihak perusahaan akan memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan mutu para karyawannya agar proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya dan memaksimalkan produktivitas karyawan (Triton, 2010). Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini untuk mencapai perbaikan dari hasil kerjanya (Sutrisno, 2009). Sikap yang selalu memiliki pandangan kehidupan harus lebih baik dihari esok, akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut (Triton, 2010) produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Individu yang sikapnya lebih baik dan positif dalam menghadapi pekerjaannya adalah individu yang memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibanding individu yang sikapnya negatif dalam menghadapi pekerjaan. Seseorang yang menghadapi pekerjaan lebih bersemangat tanpa ada hal yang membebani, mengerjakan pekerjaannya dengan lebih baik dan menyelesaikan tugas-tugasnya lebih maksimal sesuai dengan yang

diinginkan perusahaan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, sedangkan seseorang yang lebih suka menunda-nunda pekerjaannya, tidak bersemangat dan bahkan tidak menyelesaikan tugas-tugasnya akan menghasilkan produktivitas yang rendah.

Menurut Sinungan (dalam Armita, 2010) produktivitas merupakan sikap mental seseorang yang selalu berpandangan optimis sehingga dapat mempengaruhi peningkatan hasil kerja kearah yang lebih baik. Sedangkan menurut Hallet (dalam Armita, 2010) produktivitas kerja adalah sebagai suatu upaya secara fisik maupun rohani untuk mengembangkan kinerja sehingga dapat memproduksi hasil perusahaan yang berkualitas dan bermutu sesuai harapan perusahaan. Penjelasan tersebut juga didukung oleh laporan Dewan Produktivitas Nasional 1983 (dalam Sedarmayati, 2001) yang menyatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan: "Mutu kehidupan pekerjaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini". Perwujudan mutu kehidupan tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan yang berkaitan dengan diri sendiri seperti peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi, kerukunan kerja serta peningkatan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti manajemen dan metode kerja yang lebih baik, penghematan biaya, ketepatan waktu, system dan teknologi yang lebih baik. Menurut Wibowo (2007) suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan memiliki karyawan yang produktif. Produktivitas tidak lepas dari sikap mental seseorang dalam memandang kehidupannya untuk maju dimasa yang akan datang. Sikap mental ini yang membuat individu berbeda dalam memacu motivasinya dan mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan pekerjaannya.

Karyawan PTPN IV Langkat yang bekerja dibidang pengolahan berjumlah 62 orang dan dibagi menjadi 2 shift. Shift pagi terdiri dari 31 orang dan shift malam juga terdiri dari 31 orang. Karyawan-karyawan tersebut mempunyai tugas pokok yaitu mensortir buah yang layak dan sebelum diproses, mengoperasikan dan mengontrol mesin, serta menimbang bahan yang sudah selesai diolah. Ada indikasi yang

mencerminkan rendahnya produktivitas kerja karyawan dimana tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan perusahaan. Berikut kutipan wawancara dari pihak asisten pengolahan:

“Produktivitas kerja karyawan dua tahun terakhir diperusahaan ini menurun yang diakibatkan masih ada karyawan yang kurang memiliki kemauan untuk bekerja seperti harus diawasi dulu baru bisa bekerja dengan serius, datang terlambat, dan tidak professional seperti masalah pribadi dibawa-bawa kedalam masalah pekerjaan sehingga dapat mengganggu konsentrasi kerjanya (28 Juni 2016)”.

Berikut kutipan wawancara dari salah satu karyawan:

“Rendahnya produktivitas diperusahaan ini karena buah yang tidak stabil yang biasanya 1000 ton per hari namun dua tahun terakhir ini hanya bisa memproduksi 600-700 ton perhari dikarenakan buah perusahaan yang tidak mencukupi lagi (28 Juni 2016)”.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, bahwa yang menyebabkan menurunnya produktivitas yaitu masih banyak karyawan yang kurang bertanggung jawab atas tugasnya dimana pada saat jam kerja karyawan masih tetap istirahat, berleha-leha pada saat bekerja, kondisi cuaca yang tidak mendukung, buah yang kurang lancar, hubungan antara atasan dan bawahan juga yang kurang harmonis, dan tempat kerja yang kurang nyaman dimana lantainya sangat licin, kurangnya pencahayaan, bising, bau dan asap yang mengganggu kenyamanan karyawan sehingga karyawan diwajibkan memakai alat pelindung diri (APD) seperti helm, sepatu, sarung tangan, masker, dan ear plug. Namun masih ada karyawan yang tidak memakai APD tersebut yang membuat terjadinya kecelakaan kerja seperti karyawan jatuh akibat licinnya lantai dan mengalami luka, karyawan yang tertimpa alat berat, karyawan yang melepuh tangannya, dan ada dua orang karyawan yang mengalami penyakit. Satu penyakit asma yang satunya lagi batuk panjang. Karyawan yang mengidap penyakit asma, sebelumnya sudah ada tetapi asmanya bertambah parah setelah bekerja diperusahaan ini. Dan satu lagi mengidap penyakit batuk panjang setelah bekerja di perusahaan ini. Berikut kutipan wawancara dari karyawan alasan tidak memakai APD:

“Saya lebih nyaman bekerja tidak menggunakan APD. Pernah saya pake APD rasanya berat, saya kepanasan dan memperlambat kerja saya (28 juni 2016)”.

Menurut Sukarno (1993), salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan. Setiap karyawan akan bekerja maksimal apabila terdapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan kepada para karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2003) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya atau ancaman kecelakaan kerja selama bekerja yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Serdamayanti (1999) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap manusia, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pegawai tidak mengalami cedera. Hal ini bertujuan untuk menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budaya yang teruju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya.

Perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya harus mengimbangi biaya pencegahan dengan memanfaatkan yang diperoleh dari upaya tersebut. Manfaat yang diperoleh dari perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja oleh suatu perusahaan antara lain adalah: (1) biaya dapat diselamatkan dan (2) kemungkinan untuk mengadakan peningkatan produktivitas sehubungan dengan tindakan pencegahan kecelakaan. Perubahannya hendaknya yang mungkin timbul seandainya tidak ada rencana pencegahan. Kecelakaan kerja tidak dapat dihindarkan secara menyeluruh tetapi tiap perencanaan, keputusan harus memperhitungkan aspek keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan. Efisiensi kemampuan pegawai, keadaan peralatan hendaknya selaras dan seimbang agar proses produksi aman dan selamat dapat dicapai (Sedarmayanti, 1999).

Dalam mewujudkan tercapainya tujuan sebuah organisasi perlu didukung oleh semua pihak dalam organisasi, pihak-pihak yang dimaksud adalah para manager atau pimpinan organisasi dan para bawahan atau karyawan. Dengan demikian berarti sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerja sama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: **“Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan bagian Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sawit Langkat”**.

B. Identifikasi Masalah

Produktivitas kerja adalah suatu upaya untuk mengembangkan kinerja sehingga dapat memproduksi hasil perusahaan yang berkualitas dan bermutu sesuai harapan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah salah satunya keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi produktivitas kerjanya rendah dikarenakan masih ada sebagian karyawan yang tidak menggunakan alat pengaman diri sehingga karyawan harus lebih berhati-hati pada saat bekerja dan itu dapat memperlambat kerjanya.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari bias serta menambah fokus kajian penelitian ini maka batasan masalah dibatasi kepada variabel produktivitas sebagai variabel terikat dan faktor utama yang merupakan variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja bagian pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah diungkapkan diatas, dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah “Apakah ada hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan”.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sawit Langkat.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta memperkaya wacana ilmu psikologi terutama yang berhubungan dengan psikologi industri dan organisasi serta manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan menambah perbendaharaan Universitas Medan Area. Sementara bagi lembaga tempat penelitian ini dilaksanakan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemilik usaha dalam mengambil kebijaksanaan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.